



**ΤΜΗΜΑ ΑΡΧΕΙΟΝΟΜΙΑΣ, ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**DEPARTMENT OF ARCHIVAL, LIBRARY AND INFORMATION STUDIES
SCHOOL OF MANAGEMENT, ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Πτυχιακή Εργασία

**Το κουτσομπολιό και ο αντίκτυπός του στο
εργασιακό περιβάλλον των βιβλιοθηκών**

Μαρία Μανώλη (ΑΜ: 19668059)

Επιβλέπουσα: Ευτυχία Βραϊμάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2024

Επιτροπή Εξέτασης

1. Ονοματεπώνυμο

2. Ονοματεπώνυμο

3. Ονοματεπώνυμο

Δήλωση Συγγραφέα Πτυχιακής Εργασίας

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Μαρία Μανώλη, με αριθμό μητρώου 19668059 φοιτήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Αρχαιονομίας, Βιβλιοθηκονομίας και Συστημάτων Πληροφόρησης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της πτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Δεν επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου.

Η Δηλούσα

Μαρία Μανώλη



Ευχαριστίες – Αφιερώσεις

Ευχαριστώ όλους τους καθηγητές μου που με δίδαξαν πολύ περισσότερα από όσα νόμιζα ότι χρειαζόμουν. Ιδιαίτερες ευχαριστίες στον κ. Λαζαρίδη για τις πολύτιμες συμβουλές του σχετικά με την τέχνη των υπολογιστών, καθώς και στον κ. Δρίβα για την ευκαιρία να γνωρίσω καλύτερα τη φύση της σχολής μέσα από διάφορες δραστηριότητες.

Ευχαριστώ τους ακαδημαϊκούς συνοδοιπόρους και μη, Στεφανία, Γιάννα, Βάγια, Χριστίνα, Κώστας, Νίκη.

Περισσότερο όμως απ' όλους, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κ. Βραϊμάκη. Η έμπνευση και η καθοδήγησή της κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας ήταν ανεκτίμητες. Παρά τις πολλές διορθώσεις που της έστειλα, η υπομονή της με βοήθησε να εξελιχθώ και να ολοκληρώσω αυτή την πτυχιακή εργασία.

Περίληψη στα Ελληνικά

Το κουτσομπολιό είναι μια κοινωνική συμπεριφορά που περιλαμβάνει τη διάδοση είτε αρνητικών είτε θετικών πληροφοριών για τρίτους κατά την απουσία τους και μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στους χώρους εργασίας, επηρεάζοντας τις σχέσεις, την οργανωσιακή κουλτούρα και την επικοινωνία. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί εμπειρικά ο βαθμός εμφάνισης κουτσομπολίστικης συμπεριφοράς σε εργαζόμενους στις βιβλιοθήκες, καθώς και την επίδρασή της σε εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές. Ειδικότερα, εξετάζεται το πώς η συμπεριφορά αυτή επηρεάζεται από τον κυνισμό, την πολιτική στον χώρο εργασίας, την οργανωσιακή δικαιοσύνη, τον φόβο απώλειας σημαντικών γεγονότων/ευκαιριών. Εξετάζονται επίσης και οι επιπτώσεις του κουτσομπολιού στην φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά και την απόκρυψη γνώσης. Για τον έλεγχο των ερευνητικών ερωτημάτων υιοθετήθηκε ποσοτική μεθοδολογία, μέσω έρευνας επισκόπησης απόψεων. Για τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων, κατασκευάστηκε ηλεκτρονικό δομημένο ερωτηματολόγιο, με ερωτήσεις από δημοσιευμένες στη διεθνή βιβλιογραφία κλίμακες. Ο πληθυσμός-στόχος της έρευνας ήταν εργαζόμενοι σε βιβλιοθήκες όλων των ειδών (Ακαδημαϊκές, Δημοτικές, Ειδικές, σχολικές και στην Εθνική βιβλιοθήκη) στην Ελλάδα. Συνολικά, συλλέχθηκαν 298 ερωτηματολόγια κατάλληλα για στατιστική ανάλυση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στις βιβλιοθήκες επιδίδονται κατά κύριο λόγο σε αρνητικού περιεχομένου κουτσομπολιά για εργασιακά θέματα, ενώ τείνουν να μην σχολιάζουν συναδέλφους για ζητήματα που δεν αφορούν την εργασία, είναι θετικά είτε αρνητικά. Επιπλέον, η ανάλυση έδειξε ότι ο κυνισμός, η οργανωσιακή δικαιοσύνη, και ο φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων/ευκαιριών συσχετίζονται με το αρνητικό κουτσομπολιό ενώ η πολιτική στον χώρο εργασίας και με το θετικό και το αρνητικό κουτσομπολιό. Επιπλέον, η απόκρυψη γνώσης συσχετίζεται τόσο με το θετικό όσο και με το αρνητικό κουτσομπολιό. Οι πρακτικές προεκτάσεις των αποτελεσμάτων της έρευνας συζητούνται στο τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας.

Λέξεις Κλειδιά: εργασιακό κουτσομπολιό, κυνισμός, οργανωσιακή δικαιοσύνη, πολιτική, φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων και ευκαιριών (FoMO), φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά, απόκρυψη γνώσης

Περίληψη στα Αγγλικά

Gossip is a social behavior that involves the spread of either negative or positive information about third parties in their absence, and it can have significant effects in the workplace, influencing relationships, organizational culture, and communication. This study aims to empirically investigate the extent and types of gossip that employees in libraries are involved in, as well as its impact on work attitudes and behaviors. Specifically, it examines how this behavior is influenced by cynicism, workplace politics, organizational justice, and fear of missing out (FoMO). Additionally, the study explores the effects of gossip on organizational citizenship behavior and knowledge hiding. A quantitative methodology was adopted to test the research questions, using a survey-based approach to gather opinions. For the collection of primary data, an online questionnaire was constructed, featuring questions from internationally published scales. The target population of the research consisted of employees from all types of libraries (academic, public, special, school, and the National Library) in Greece. A total of 298 questionnaires suitable for statistical analysis were returned. The results indicated that library employees primarily engage in negative gossip about work-related issues, while they tend to refrain from commenting on colleagues about non-work-related issues, whether positive or negative. Moreover, the analysis revealed that cynicism, organizational justice, and workplace fear of missing out (FoMO) are associated with negative gossip, while workplace politics is linked to positive and negative gossip. Furthermore, knowledge hiding is related to both positive and negative gossip. The practical implications of the research findings are discussed in the final chapter of this thesis.

Keywords: workplace gossip, cynicism, organizational justice, workplace politics, workplace fear of missing out, organizational citizenship behavior, knowledge hiding

Πίνακας Περιεχομένων

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΞΕΤΑΣΗΣ	II
ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	III
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ – ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ	IV
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ	V
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ	VI
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	VII
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	IX
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
1.1 ΚΙΝΗΤΡΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	10
1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ.....	11
1.3 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	12
2.1 ΤΟ ΚΟΥΤΣΟΜΠΟΛΙΟ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
2.1.1 Το κουτσομπολιό στις βιβλιοθήκες.....	14
2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΚΟΥΤΣΟΜΠΟΛΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ.....	15
2.2.1 Φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων ή ευκαιριών.....	15
2.2.2 Πολιτική στο χώρο εργασίας.....	16
2.2.3 Οργανωσιακή δικαιοσύνη.....	17
2.2.4 Κυνισμός.....	18
2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΟΥΤΣΟΜΠΟΛΙΟΥ.....	19
2.3.1 Απόκρυψη γνώσης.....	19
2.3.2 Φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	22
3.1 ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	22
3.2 ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	22
3.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ & ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ	24
3.3.1 Κουτσομπολιό	25
3.3.2 Φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων/ευκαιριών στον χώρο εργασίας (FoMO)...	25
3.3.3 Απόκρυψη γνώσεων.....	26
3.3.4 Πολιτική στον χώρο εργασίας	26

3.3.5	<i>Οργανωσιακή δικαιοσύνη</i>	26
3.3.6	<i>Κυνισμός</i>	26
3.3.7	<i>Φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά</i>	26
3.4	ΜΕΘΟΔΟΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ		28
4.1	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 1.....	28
4.2	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 2 & ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 3	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ		34
5.1	ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ.....	34
5.2	ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	35
5.3	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ.....	36
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		37
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ		45
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: ΈΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΗΔΕ		59
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ		60

Πίνακας Πινάκων

Πίνακας 1. Δημογραφικά στατιστικά δείγματος	24
Πίνακας 2. Μέτρηση παραγόντων.....	25
Πίνακας 3. Περιγραφικά στατιστικά για το κουτσομπολιό στον χώρο εργασίας	30
Πίνακας 4. Ανάλυση συσχέτισης.....	33
Πίνακας 5. Περιγραφικά στατιστικά για την οργανωσιακή δικαιοσύνη.....	60
Πίνακας 6. Περιγραφικά στατιστικά για τον κυνισμό.....	61
Πίνακας 7. Περιγραφικά στατιστικά για τον φόβο απώλειας σημαντικών γεγονότων και ευκαιριών.....	63
Πίνακας 8. Περιγραφικά στατιστικά για την πολιτική στον χώρο εργασίας	64
Πίνακας 9. Περιγραφικά στατιστικά για την φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά, προς τα άτομα.....	65
Πίνακας 10. Περιγραφικά στατιστικά για την απόκρυψη γνώσης.....	67

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

1.1 Κίνητρο της έρευνας

Το κουτσομπολιό στο χώρο εργασίας αποτελεί ένα σχετικά νέο ερευνητικό ζήτημα στον τομέα της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Brady κ.ά., 2017; Kuo κ.ά., 2015). Παρόλο που πολλές φορές υποτιμάται η σημασία του στο εργασιακό περιβάλλον, η αντίληψη αυτή έχει αρχίζει να μεταβάλλεται. Η ενασχόληση με το κουτσομπολιό είναι σχεδόν καθολική, καθώς οι εργαζόμενοι μπορεί να παράγουν, να ακούν ή να συμμετέχουν σε σχόλια για άτομα που δεν είναι παρόντα στη συζήτηση (Ellwardt κ.ά., 2012; C.-M. Wu κ.ά., 2023). Μέσω αυτών των αλληλεπιδράσεων, ενδέχεται να ενισχυθεί η ομαδική συνοχή, ωστόσο υπάρχει κίνδυνος να υπονομευθεί η εμπιστοσύνη και η συνεργασία μεταξύ των ατόμων (Baumeister κ.ά., 2004; Dores Cruz κ.ά., 2019). Οι πληροφορίες που διακινούνται μέσω του κουτσομπολιού μπορεί να είναι είτε θετικές, είτε αρνητικές ή ουδέτερες (Dores Cruz κ.ά., 2021; Kuo κ.ά., 2015; Martinescu κ.ά., 2021; Robbins & Karan, 2020; Xie κ.ά., 2022), αλλά συχνά προκαλούν αρνητικές συνέπειες για το οργανωσιακό κλίμα (T. J. Grosser κ.ά., 2010; Kurland & Pelled, 2000).

Αυτό το φαινόμενο παρατηρείται και στις βιβλιοθήκες, όπου οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως θέσης ή τύπου βιβλιοθήκης, εμπλέκονται σε κουτσομπολίσιες συζητήσεις (Akanbge κ.ά., 2011). Προηγούμενες μελέτες, αποκαλύπτουν ότι το κουτσομπολιό αποτελεί αναπόσπαστο χαρακτηριστικό αυτών των οργανισμών. Σύμφωνα με την μελέτη του Akanbge κ.ά. (2011), το κουτσομπολιό μπορεί να έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις στη λειτουργία των βιβλιοθηκών, ενώ η έλλειψη επικοινωνίας από την ηγεσία ενισχύει τη διάδοσή του. Επιπλέον, η μελέτη του Olorunsola (2014) έδειξε ότι η ηγεσία των βιβλιοθηκών αναγνωρίζει το κουτσομπολιό ως ένα σημαντικό μέρος της ανθρώπινης συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο, το οποίο επηρεάζει τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και την παροχή υπηρεσιών. Ωστόσο, παρόλο που οι μελέτες των Akanbge (2011) και Olorunsola (2014) παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για το φαινόμενο αυτό, υπάρχουν πτυχές των εργασιακών στάσεων και συμπεριφορών που δεν έχουν ερευνηθεί επαρκώς.

Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα εργασία επικεντρώνεται σε αυτό το ερευνητικό κενό, εξετάζοντας τις επιδράσεις του κουτσομπολιού σε βιβλιοθήκες, και το πώς αυτό συνδέεται με τις στάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων.

1.2 Σκοπός και στόχοι

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει ως κεντρικό άξονα την διερεύνηση του κουτσομπολιού στο εργασιακό περιβάλλον των βιβλιοθηκών καθώς και της σχέσης του με συγκεκριμένες εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές. Σκοπός της έρευνας είναι να κατανοηθούν οι αιτίες και οι συνέπειες του κουτσομπολιού στις βιβλιοθήκες και να εντοπιστούν τρόποι με τους οποίους η γνώση αυτή μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση του οργανωσιακού κλίματος και της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων.

Ειδικότερα, θα εξεταστούν παράγοντες που επηρεάζουν την εμφάνιση του κουτσομπολιού, όπως ο κυνισμός, η πολιτική στον χώρο εργασίας, η οργανωσιακή δικαιοσύνη και ο φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων ή ευκαιριών (Fear of Missing out-FoMO). Παράλληλα, θα διερευνηθούν οι επιπτώσεις του κουτσομπολιού στην φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά (OCB) και την απόκρυψη γνώσεων, οι οποίες επηρεάζουν την αποτελεσματική λειτουργία των βιβλιοθηκών.

1.3 Διάρθρωση της εργασίας

Το δεύτερο κεφάλαιο αφορά τη θεωρητική προσέγγιση, την βιβλιογραφική επισκόπηση του κουτσομπολιού στο εργασιακό περιβάλλον και τους παράγοντες που το επηρεάζουν. Με βάση τη βιβλιογραφική έρευνα διατυπώνονται τα ερευνητικά ερωτήματα.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην παρούσα μελέτη, η διαδικασία επιλογής και συγκρότησης του δείγματος, καθώς και η μέθοδος συλλογής δεδομένων. Επιπλέον, αναλύονται η διαδικασία μέτρησης των διαφόρων παραγόντων και η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των απαραίτητων πληροφοριών.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και ακολουθεί η περιγραφική ανάλυση των παραγόντων καθώς και η ανάλυση συσχέτισης.

Η έρευνα ολοκληρώνεται με το πέμπτο κεφάλαιο, το οποίο παρουσιάζει τα συνολικά συμπεράσματα που προέκυψαν από τη μελέτη. Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται επίσης αναφορά στους περιορισμούς που αντιμετωπίστηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας, ενώ διατυπώνονται και προτάσεις για μελλοντικές κατευθύνσεις έρευνας.

Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1 Το κουτσομπολιό στον χώρο εργασίας

Ένα σημαντικό μέρος των πληροφοριών που αποκτούν οι άνθρωποι, ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς, σχετικά με τους συναδέλφους τους διαδίδεται μέσω του κουτσομπολιού (Robbins & Karan, 2020). Τα κουτσομπολιά στους εργασιακούς χώρους είναι διαρκώς παρόντα (Wax κ.ά., 2022), η παρουσία του στους οργανισμούς είναι τόσο παλιά όσο και η ύπαρξη των ομάδων (Olorunsola, 2014), και μάλιστα το 90% των εργαζομένων να ασχολούνται με αυτά (Dunbar, 2004; T. Grosser κ.ά., 2012). Η σημασία του κουτσομπολιού στον χώρο εργασίας έχει εξεταστεί από διάφορες επιστήμες όπως η οργανωσιακή επιστήμη, η κοινωνική ψυχολογία, η εξελικτική βιολογία, η συμπεριφορική οικονομία καθώς και η ανθρωπολογία (Dores Cruz κ.ά., 2021). Πρόκειται για την ανταλλαγή πληροφοριών το περιεχόμενο των οποίων να είναι είτε θετικό, είτε αρνητικό ή ουδέτερο (Dores Cruz κ.ά., 2021; Kuo κ.ά., 2015; Martinescu κ.ά., 2021; Robbins & Karan, 2020; Xie κ.ά., 2022). Το κουτσομπολιό είναι μια κοινωνική συμπεριφορά κατά την οποία «ένας αποστολέας επικοινωνεί [πληροφορίες] σε έναν παραλήπτη σχετικά με έναν στόχο ο οποίος απουσιάζει ή αγνοεί το περιεχόμενο [των λεγομένων]» (Dores Cruz κ.ά., 2021, σ. 9).

Σε πολιτισμικά πλαίσια όπως οι οργανισμοί, το κουτσομπολιό και οι φήμες (rumor) μπορούν να θεωρηθούν ως πολιτισμικές πρακτικές που περιλαμβάνουν την εσωτερική μετάδοση πληροφοριών εντός του οργανισμού (Houmanfar & Johnson, 2004). Στη βιβλιογραφία, γίνεται διάκριση μεταξύ κουτσομπολιού και φήμης. Οι Tebbutt και Marchington (1997), υποστηρίζουν ότι το κουτσομπολιό και η φήμη έχουν αρκετές ομοιότητες μεταξύ τους, αλλά στη βιβλιογραφία γίνεται σαφής η διάκριση μεταξύ των δύο. Συγκεκριμένα, η φήμη διαφέρει από το κουτσομπολιό καθώς είναι ένα πιο δημόσιο και ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο. Αντίθετα, το κουτσομπολιό επικεντρώνεται κυρίως σε θέματα που αφορούν ένα άτομο ή μια μικρή ομάδα, η φήμη απευθύνεται σε ένα ευρύτερο κοινό και αφορά γενικότερα θέματα ενδιαφέροντος (Fine & Rosnow, 1978)

Παλαιότερες μελέτες παρουσίαζαν το κουτσομπολιό ως μια αποκλίνουσα συμπεριφορά που απειλεί την ευημερία των οργανισμών (Dai κ.ά., 2022; Robinson & Bennett, 1995), ενισχύει τον κυνισμό, την χαμηλή αυτεπάρκεια και την αρνητική συναισθηματικότητα (Kuo κ.ά., 2015; J. Wu κ.ά., 2016). Αργότερα, διαπιστώθηκε ότι μπορεί να έχει θετική επίδραση στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς δημιουργεί ένα κλίμα αλληλεγγύης μέσω της αμοιβαίας υποστήριξης μεταξύ συναδέλφων (Ellwardt κ.ά., 2012). Φαίνεται να

προωθεί την εμπιστοσύνη και την συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων καθώς και την αφοσίωση των μελών ενός οργανισμού προς τους συναδέλφους και τους εργοδότες τους (Brady κ.ά., 2017; Dai κ.ά., 2022). Ωστόσο, ορισμένοι ερευνητές, όπως ο Baumeister και οι συνεργάτες του (2004, σ. 113), θεωρούν ότι «το κακό είναι ισχυρότερο από το καλό», υποστηρίζοντας ότι οι επιπτώσεις του αρνητικού κουτσομπολιού στον εργασιακό χώρο είναι ισχυρότερες από εκείνες του θετικού κουτσομπολιού.

Σύμφωνα με την θεωρία της Κοινωνικής Μάθησης (Social Learning Theory), οι άνθρωποι μαθαίνουν μέσω της παρατήρησης και της μίμησης της συμπεριφοράς των άλλων (Bandura & Walters, 1977). Όταν τα άτομα παρατηρούν ότι η συμμετοχή σε κουτσομπολίστικες συζητήσεις μπορεί να τους αποφέρει τη λήψη ανταμοιβών και την αναγνώριση είναι πιθανόν να υιοθετήσουν αυτή τη συμπεριφορά (Baumeister κ.ά., 2004). Έτσι, το κουτσομπολιό ενισχύει τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων σε έναν οργανισμό αποτελώντας σημαντικό παράγοντα μάθησης και μίμησης της συμπεριφοράς (Foster, 2004). Επιπλέον, σύμφωνα με τη θεωρία της Διατήρησης Πόρων (Conservation of Resources Theory), για τους ανθρώπους αποτελεί βιολογική ανάγκη η προσαρμογή και η επιβίωση στο περιβάλλον τους, γεγονός που τους ωθεί να προστατεύουν και να διατηρούν τους πόρους τους (Cheng κ.ά., 2022). Η εμπλοκή σε αρνητικά κουτσομπολιά μπορεί να θεωρηθεί ως ένας στρεσογόνος παράγοντας, ο οποίος μειώνει τους συναισθηματικούς πόρους των εργαζομένων, αναγκάζοντάς τους να δαπανήσουν σημαντικό χρόνο και ενέργεια για την αντιμετώπισή του.

Το αρνητικό κουτσομπολιό είναι μια κοινωνικο-ψυχολογική έννοια, ξεχωριστή από άλλες μορφές άτυπης επικοινωνίας και κοινωνικής καταπίεσης (X. Wu κ.ά., 2018), μέσω της οποίας διαδίδονται αρνητικές πληροφορίες για έναν συνάδελφο πίσω από την πλάτη του ή συζητούνται αρνητικά πράγματα γι' αυτόν (Ellwardt κ.ά., 2012; T. Grosser κ.ά., 2012; Kong, 2018) και μπορεί να επηρεάσει τόσο το εργασιακό όσο και το μη εργασιακό περιβάλλον (Dores Cruz κ.ά., 2021; Sun κ.ά., 2023). Επιπλέον, καθώς πρόκειται κυρίως για έμμεση κριτική, σε αντίθεση με άμεσες επιθέσεις όπως η κοινωνική καταπίεση, μπορεί να είναι δύσκολο να προσδιοριστεί ποιος ξεκίνησε την διάδοση των κουτσομπολιών (Beersma & Van Kleef, 2012; X. Wu κ.ά., 2018, 2018).

Αντίθετα, το θετικό κουτσομπολιό αξιολογεί θετικά το άτομο που συζητείται, επαινώντας τις ενδεδειγμένες συμπεριφορές του και παράλληλα παρέχει κοινωνική υποστήριξη και προστασία στο άτομο, ακόμα και όταν αυτό απουσιάζει (Ellwardt κ.ά., 2012). Αυτού του είδους το κουτσομπολιό, μπορεί να ενισχύσει τη συνεργασία σε επίπεδο ομάδας. Η προστασία και η ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ των μελών της ομάδας που προκύπτουν από το κουτσομπολιό της ομάδας βελτιώνουν έμμεσα την

απόδοση της ομάδας μειώνοντας την κοινωνική αδράνεια και ενθαρρύνοντας την επικοινωνία της ομάδας (Dores Cruz κ.ά., 2019; Foster, 2004). Επιπρόσθετα, μπορεί να προωθήσει αποτελεσματικά την ανοικτή επικοινωνία και τις καινοτόμες ιδέες μεταξύ των εργαζομένων (Dai κ.ά., 2022; Dores Cruz κ.ά., 2021; Ellwardt κ.ά., 2012).

Το περιεχόμενο του κουτσομπολιού εκτός από θετικό ή αρνητικό, μπορεί να αφορά είτε εργασιακά είτε μη εργασιακά θέματα. Όταν το κουτσομπολιό αφορά προσωπικά θέματα, όπως σχέσεις ή οικογενειακά ζητήματα, είναι αρκετά πιθανό οι εργαζόμενοι να μην το λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους και να μην αισθάνονται υποχρεωμένοι να εμπλακούν σε αυτό με τους συναδέλφους τους ή τον οργανισμό. Σύμφωνα με τους Difonzo και Bordia (2007), το κουτσομπολιό όταν αφορά προσωπικά θέματα, θεωρείται ασήμαντο και περιττό, που υπάρχει κυρίως για λόγους ψυχαγωγίας. Αυτό σημαίνει ότι το κουτσομπολιό για μη εργασιακά θέματα ενδεχομένως να έχει μικρότερο αντίκτυπο στη εργασία και το οργανισμό, σε σύγκριση με το κουτσομπολιό που σχετίζεται με τα εργασιακά θέματα. Αντίθετα, το κουτσομπολιό που σχετίζεται με την εργασία έχει μεγαλύτερη τάση να επηρεάσει τη συμπεριφορά των εργαζομένων, καθώς συνδέεται άμεσα με την εργασία τους, τους συναδέλφους και το εργασιακό περιβάλλον (Κυο κ.ά., 2015).

2.1.1 Το κουτσομπολιό στις βιβλιοθήκες

Η πρώτη μελέτη των Akangbe κ.ά. (2011) εξετάζει την εν λόγω συμπεριφορά στις βιβλιοθήκες και σε οργανισμούς πληροφόρησης. Πιο συγκεκριμένα, βασικός σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων των βιβλιοθηκών αναφορικά με τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις που έχει το κουτσομπολιό στο εργασιακό περιβάλλον των βιβλιοθηκών και αν θεωρείται χρήσιμο ή επιβλαβές. Ακόμα μελετάται η διαχείριση και η αντιμετώπιση του από την ηγεσία των βιβλιοθηκών. Διαπιστώθηκε ότι το κουτσομπολιό αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο των βιβλιοθηκών, με επιπτώσεις που μπορεί να είναι τόσο αρνητικές όσο και θετικές καθώς και ότι σε μεγάλο βαθμό δεν θεωρείται επιβλαβές. Επίσης, οι αρνητικές επιπτώσεις σχετίζονται με τη λειτουργία του οργανισμού, ενώ η έλλειψη επικοινωνίας από την ηγεσία ενισχύει τη διάδοση του κουτσομπολιού.

Η δεύτερη μελέτη του Olorunsola (2014) εστιάζει στις αντιλήψεις της ηγεσίας των βιβλιοθηκών σχετικά με το κουτσομπολιό, αν χρησιμοποιείται από την ηγεσία των βιβλιοθηκών στη λήψη αποφάσεων αλλά και με ποιους τρόπους έχει βοηθήσει το κουτσομπολιό στην ανάδειξη αφανών ζητημάτων. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι το κουτσομπολιό έχει συμβάλλει σημαντικά στη διοίκηση της βιβλιοθήκης, κυρίως στους τομείς της λήψης αποφάσεων και της παροχής υπηρεσιών μέσω της βελτιωμένης

επικοινωνίας. Αν και η πλειοψηφία της ηγεσίας των βιβλιοθηκών το αξιολογεί ως αρνητικό φαινόμενο, αναγνωρίζει ότι η πλήρης εξάλειψή του δεν είναι ρεαλιστική, καθώς αποτελεί σημαντικό μέρος της ανθρώπινης συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο.

2.2 Παράγοντες που οδηγούν στην εκδήλωση κουτσομπολίστικης συμπεριφοράς

2.2.1 Φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων ή ευκαιριών

Ο «φόβος της απώλειας σημαντικών γεγονότων ή ευκαιριών» (Fear of missing out - FoMO) αναφέρεται γενικά στη δυσφορία που αισθάνεται ένα άτομο που είναι κοινωνικά απομονωμένο, απορριφθέν ή αποκλεισμένο (Baumeister & Tice, 1990). Οι Deci και Ryan (2000) προτείνουν ότι η επιθυμία για σύνδεση και η αίσθηση του «ανήκειν» είναι θεμελιώδης ανθρώπινη συμπεριφορά. Ο «φόβος απώλειας» έχει προσδιοριστεί και με βάση τη θεωρία του Αυτοκαθορισμού (Self - Determination Theory) (Deci & Ryan, 2000; Przybylski κ.ά., 2013). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι βιώνουν προσωπικά μια κατάσταση θεωρείται ως το κύριο χαρακτηριστικό που επηρεάζει τη συμπεριφορά τους (Kooze κ.ά., 2019). Σύμφωνα με τους Przybylski κ.ά. (2013), οι οποίοι εφάρμοσαν τη θεωρία του Αυτοκαθορισμού στον «Φόβο της Απώλειας», ο FoMO είναι μια αρνητική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από τις ανεκπλήρωτες ανάγκες κοινωνικής συνάφειας.

Στο εργασιακό πλαίσιο, ο «φόβος της απώλειας σημαντικών γεγονότων ή ευκαιριών» ορίζεται ως ο φόβος των εργαζομένων να χάσουν πολύτιμες πληροφορίες, ευκαιρίες ή κοινωνικές αλληλεπιδράσεις όταν απουσιάζουν από την εργασία τους (Budnick κ.ά., 2020). Διακρίνεται σε δύο είδη: τον σχεσιακό και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Ο σχεσιακός αποκλεισμός αναφέρεται στις ανησυχίες των εργαζομένων για ενδεχόμενη υπονόμηση των επαγγελματικών σχέσεων λόγω των χαμένων ευκαιριών δικτύωσης ή διατήρησης επαγγελματικών σχέσεων (Budnick κ.ά., 2020). Αντίθετα, ο κοινωνικός αποκλεισμός αφορά την απώλεια διαπροσωπικών αλληλεπιδράσεων κατά τη διάρκεια εκδηλώσεων (π.χ. απουσία από δραστηριότητες, μη πρόσκληση σε συναντήσεις), καθώς και στην έλλειψη ενημέρωσης για σημαντικές πληροφορίες (π.χ. μη κατανόηση εσωτερικών αστείων, έλλειψη γνώσης για τις δραστηριότητες των άλλων) (Budnick κ.ά., 2020).

Με τη σειρά του, το κουτσομπολιό έχει περιγραφεί ως κοινωνικός δεσμός, σύμφωνα με τη θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Social Identity Theory) (Peters κ.ά., 2017), λόγω της σημασίας του στην κοινωνική επικοινωνία που επιτρέπει στους ανθρώπους να

συνδέονται (Bingley κ.ά., 2021). Επομένως, οι εργαζόμενοι που βιώνουν φόβο απώλειας είναι πιο πιθανό να εμπλακούν σε κουτσομπολιό για να παραμένουν ενημερωμένοι.

2.2.2 Πολιτική στο χώρο εργασίας

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1960, το θέμα της πολιτικής στον χώρο εργασίας (workplace politics) απασχολεί ιδιαίτερα τη βιβλιογραφία της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Gandz & Murray, 1980). Έχει υποστηριχθεί ότι η πολιτική στον χώρο εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ως μια κατάσταση του νου και όχι ως μια αντικειμενική πραγματικότητα. Οι συγκρούσεις, τα παιχνίδια εξουσίας και οι διαπραγματεύσεις μπορεί να είναι συνεχείς, και αυτό που ορισμένα μέλη του οργανισμού μπορεί να μην θεωρούν ως έκφραση πολιτικής, άλλοι μπορεί να το αντιλαμβάνονται ως έντονα πολιτική, όπως η εφαρμογή μιας γραφειοκρατικής διαδικασίας ρουτίνας (Mintzberg, 1984). Σύμφωνα με τον Mintzberg (1984, σ. 196), η πολιτική στον χώρο εργασίας αναφέρεται στη «συμπεριφορά ατόμων ή ομάδων που είναι ανεπίσημη, προφανώς ατομικιστική, συνήθως διχαστική και πάνω απ' όλα, με την τεχνική έννοια, μη νομιμοποιημένη - δεν προκύπτει ούτε από την επίσημη εξουσία, ούτε από κάποια την αποδεκτή ιδεολογία, ούτε κάποια πιστοποιημένη εμπειρογνώσια (αν και μπορεί να εκμεταλλεύεται οποιοδήποτε από αυτά)». Σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον, είναι σημαντικό να αναγνωρίζεται ο αντίκτυπος της πολιτικής στο συνολικό περιβάλλον, καθώς επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την κουλτούρα και αποφασίζουν τι αποτελεί κατάλληλη συμπεριφορά και αλληλεπιδράσεις μέσα στην ομάδα (Ferris κ.ά., 2002; Naseer κ.ά., 2016).

Η πολιτική στο χώρο εργασίας μπορεί να έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις στα μέλη του οργανισμού. Από τη μία, μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική ανέλιξη, αναγνώριση, ενίσχυση της εξουσίας και του κύρους, επίτευξη προσωπικών στόχων, ικανοποίηση από την εργασία, αίσθημα ολοκλήρωσης και αυξημένο έλεγχο και επιτυχία. Από την άλλη, μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια αξιοπιστίας και στρατηγικής τοποθέτησης, σε αρνητικά συναισθήματα προς τους άλλους, σε εσωτερικές ενοχές και σε μειωμένη εργασιακή απόδοση (Kumar & Ghadially, 1989). Επιπλέον, ο Gilmore και οι συνεργάτες του (1996) αναφέρουν ότι η πολιτική στον εργασιακό χώρο συχνά προκαλεί αρνητικές συνέπειες, όπως συγκρούσεις και έλλειψη αρμονίας, καθώς τα άτομα και οι ομάδες στρέφονται το ένα εναντίον του άλλου ή εναντίον του οργανισμού. Ακόμα, σύμφωνα με τον Pfeffer (1982) η πολιτική στο χώρο εργασίας περιλαμβάνει τη συνειδητή λήψη ενεργειών μέσα στους οργανισμούς για την απόκτηση, την ανάπτυξη και τη χρήση εξουσίας και πόρων με σκοπό την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων.

Αυτό γίνεται όταν υπάρχει αβεβαιότητα ή διαφωνία σχετικά με τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

Έτσι, οι εργαζόμενοι μπορεί να κουτσομπολεύουν για να κατανοήσουν τη θέση τους στην ανεπίσημη ιεραρχία του εργασιακού χώρου, να αξιολογούν την απόδοσή τους και των συναδέλφων τους, και να επιτυγχάνουν αμοιβαία επωφελείς συμφωνίες μοιραζόμενοι πληροφορίες ή ακόμα και εκφράζοντας απόψεις για πιθανούς ηγέτες και προσπαθώντας να επηρεάσουν τη διαδικασία επιλογής (A. Khan & Chaudhary, 2022).

2.2.3 Οργανωσιακή δικαιοσύνη

Η οργανωσιακή δικαιοσύνη αφορά την αντίληψη των εργαζομένων για τον βαθμό δίκαιης κατανομής των πόρων σε έναν οργανισμό. Αυτή η αντίληψη περιλαμβάνει την ηθική αξιολόγηση των διοικητικών αποφάσεων και ενεργειών με βάση ηθικά πρότυπα, θρησκευτικές αρχές και νόμους (Greenberg, 1990). Στους οργανισμούς, η δικαιοσύνη συνδέεται με δίκαιες αμοιβές, ίσες ευκαιρίες για προαγωγή και διαφανείς διαδικασίες αξιολόγησης της απόδοσης (Young, 2012). Η αντίληψη της οργανωσιακής δικαιοσύνης μπορεί να επηρεάσει την στάση των εργαζομένων απέναντι στη διοίκηση (Cohen-Charash & Spector, 2001). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η οργανωσιακή δικαιοσύνη έχει τις εξής εκφάνσεις, τη διανεμητική (distributive), τη διαδικαστική (procedural) και την αλληλεπιδραστική (interactional) (Colquitt & Greenberg, 2003).

Η διανεμητική δικαιοσύνη αναφέρεται στη δικαιοσύνη των κατανομών των αποτελεσμάτων (Cohen-Charash & Spector, 2001). Η διαδικαστική δικαιοσύνη, αφορά τη δικαιοσύνη στις μεθόδους λήψης αποφάσεων (Lind & Tyler, 1988). Ωστόσο, οι αδικίες στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων συνδέονται με πολλές αρνητικές επιπτώσεις, όπως μειωμένες επιδόσεις, αυξημένες προθέσεις για αποχώρηση, και χαμηλότερη οργανωτική δέσμευση καθώς και λιγότερη αφοσίωση στις οργανωτικές αξίες και συμπεριφορές (Cropanzano & Greenberg, 1997). Η άδικη μεταχείριση μπορεί να δημιουργήσει το μήνυμα στους ανθρώπους ότι δεν θεωρούνται πολύτιμα μέλη της ομάδας (Beugre & Baron, 2001).

Οι Colquitt και Greenberg (2003) κάνουν λόγο για τις δύο πτυχές της αλληλεπιδραστικής δικαιοσύνης, τη διαπροσωπική και την πληροφοριακή, οι οποίες αναφέρονται στη δικαιοσύνη της μεταχείρισης των εργαζομένων (Liu & Ding, 2012). Η αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη ενισχύεται όταν οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων δείχνουν σεβασμό και ευαισθησία προς τους ανθρώπους και παρέχουν λεπτομερείς εξηγήσεις για το σκεπτικό πίσω από τις αποφάσεις τους.

Ακόμα, σύμφωνα με τη θεωρία της Ισότητας (Equity Theory) του Adams (1963), όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ο οργανισμός τους μεταχειρίζεται δίκαια, είναι πιθανό να στραφούν σε πιο θετικές εργασιακές συμπεριφορές και στάσεις. Αντίθετα, όταν επικρατεί η αίσθηση της αδικίας, οι εργαζόμενοι εμπλέκονται σε αρνητικές συμπεριφορές (π.χ. έλλειψη παραγωγικότητας, αυξημένες απουσίες από το χώρο εργασίας). Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι αξιολογούν τη δικαιοσύνη συγκρίνοντας τα δικά τους οφέλη (π.χ. αμοιβή, ικανοποίηση, προσωπική ανάπτυξη) με τα οφέλη των υπολοίπων, για να καθορίσουν εάν λαμβάνουν δίκαιης μεταχείρισης από τον οργανισμό τους.

Στο πλαίσιο της έρευνας του Kim κ.ά. (2019), η δικαιοσύνη αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα του κουτσομπολιού. Μέσω του θετικού κουτσομπολιού στο χώρο εργασίας, αναμένεται ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράσουν τις απόψεις τους για δίκαιη μεταχείριση, ενώ το αρνητικό κουτσομπολιό στερείται δικαιοσύνης (Brady κ.ά., 2017).

2.2.4 Κυνισμός

Ο κυνισμός αντικατοπτρίζει τα αρνητικά συναισθήματα και τις αντιλήψεις προς την ανθρώπινη συμπεριφορά (Abugre, 2017). Οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν κυνική στάση και αντιδρούν αρνητικά προς τον οργανισμό τους όταν βλέπουν ότι η διοίκηση και οι συνάδελφοί τους κακομεταχειρίζονται (Bedeian, 2007). Ο Wilkerson (2002, σ. 533) θεωρεί ότι ο κυνισμός των εργαζομένων είναι «μια αρνητική στάση απέναντι σε αυτούς που απασχολούνται σε έναν οργανισμό γενικά, τις διαδικασίες και τη διαχείρισή του, που βασίζεται στην πεποίθηση ότι αυτά τα στοιχεία γενικά λειτουργούν ενάντια στα συμφέροντα του εργαζομένου».

Οι υψηλές αμοιβές των διοικητικών στελεχών, οι χαμηλές επιδόσεις του οργανισμού και οι μαζικές απολύσεις μπορεί να προκαλέσουν ασυνέπεια στις στάσεις των εργαζομένων, οδηγώντας σε κυνισμό μεταξύ του εργατικού δυναμικού (Andersson & Bateman, 1997).

Ο κυνισμός των εργαζομένων μειώνεται όταν βλέπουν τη διοίκηση και την οργανωτική ικανότητα ως πηγή των πιο θετικών κοινωνικών ενδείξεων που συναντούν κατά τη διάρκεια των κουτσομπολιών (Kuo κ.ά., 2020). Αντίθετα, ένας χώρος εργασίας όπου διαδίδεται αρνητικό κουτσομπολιό προάγει μια δυσάρεστη ατμόσφαιρα που οδηγεί σε άδικη μεταχείριση των υπαλλήλων, με αποτέλεσμα την αύξηση των αρνητικών πληροφοριών που μπορεί να ενισχύσουν τον κυνισμό (Kuo κ.ά., 2020).

2.3 Επιπτώσεις του κουτσομπολιού

2.3.1 Απόκρυψη γνώσης

Η ανταλλαγή γνώσης μεταξύ των εργαζομένων είναι απαραίτητη για την ευημερία του οργανισμού. Παρόλα αυτά, οι οργανισμοί συχνά αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες λόγω των προκλήσεων που σχετίζονται με τη διαχείριση της γνώσης (Babcock, 2004). Επομένως, η κατανόηση της συμπεριφοράς της απόκρυψης γνώσης είναι απαραίτητη για τη βελτίωση της διαχείρισης της γνώσης. Η απόκρυψη γνώσης είναι «μια σκόπιμη προσπάθεια ενός ατόμου να αποκρύψει γνώση που έχει ζητηθεί από ένα άλλο άτομο» και μπορεί να υποκινείται από διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, φιλοκοινωνικών κινήτρων ή ακόμη και τεμπελιάς (Connolly κ.ά., 2012, σ. 65). Ενώ ορισμένες συμπεριφορές μπορεί να βλάψουν τη δημιουργική εργασιακή συμπεριφορά των μελών (Čerňe κ.ά., 2017), είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η απόκρυψη γνώσεων μπορεί να μην είναι πάντα αρνητική, καθώς μπορεί να αποσκοπεί στην προστασία των συναισθημάτων κάποιου, της εμπιστευτικότητας ή του συμφέροντος τρίτων (Connolly κ.ά., 2012), για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορεί να επιδίδονται σε αυτή τη συμπεριφορά για να αποτρέψουν αρνητικές πτυχές, όπως η αποκάλυψη γνώσεων σε ανταγωνιστές (Nguyen κ.ά., 2022). Σύμφωνα με τη θεωρία της Ψυχολογικής Ιδιοκτησίας (Psychological Ownership Theory), οι εργαζόμενοι τείνουν να αποκρύπτουν πληροφορίες, λόγω του αισθήματος της κατοχής και της ψυχολογικής σύνδεσης που νιώθει κάποιος με ένα αντικείμενο (Pierce κ.ά., 1991). Πιο συγκεκριμένα, η ψυχολογική ιδιοκτησία ορίζεται από τον Peirce (2001, σ. 299) ως «μια κατάσταση του νου, κατά την οποία τα άτομα αισθάνονται ότι ο στόχος της ιδιοκτησίας (υλικής ή άυλης φύσης) ή ένα κομμάτι του είναι «δικό τους» (δηλαδή, «Είναι ΔΙΚΟ ΜΟΥ!»). Κατά τη διαδικασία παραγωγής γνώσης, το άτομο αξιοποιεί ποικίλους πόρους και μπορεί να έχει πρόσβαση σε πηγές που δεν είναι διαθέσιμες σε άλλους. Όταν συμβαίνει αυτό, το άτομο έχει τον έλεγχο της γνώσης του και μια βαθύτερη κατανόησή της. Η προσπάθεια που καταβάλλει για την παραγωγή γνώσης οδηγεί σε συναισθήματα ιδιοκτησίας (F. Khan κ.ά., 2023).

Η Connolly και οι συνεργάτες της (2012) προτείνουν τρεις τύπους απόκρυψης γνώσεων. Ο πρώτος τύπος είναι η «προσποίηση άγνοιας» και αφορά το άτομο που προσποιείται ότι δεν γνωρίζει τη σχετική γνώση, χρησιμοποιώντας συχνά εξαπάτηση για να αποκρύψει πληροφορίες. Ο δεύτερος τύπος αφορά τις περιπτώσεις όπου το άτομο που αποκρύπτει πληροφορίες παρέχει εσφαλμένες πληροφορίες ή δίνει παραπλανητικές υποσχέσεις ότι θα δώσει μια λεπτομερή απάντηση στο μέλλον, παρόλο που δεν έχει καμία πρόθεση να το κάνει. Παρομοίως με τον τύπο «προσποίηση άγνοιας», αυτή η πτυχή,

γνωστή ως απόκρυψη γνώσεων μέσω αποφυγής, περιλαμβάνει επίσης εσκεμμένη εξαπάτηση (Connelly κ.ά., 2012). Η τρίτη πτυχή της απόκρυψης γνώσης δεν συνεπάγεται πάντα εξαπάτηση. Στην περίπτωση αυτή, το άτομο που αποκρύπτει πληροφορίες προσφέρει μια δικαιολογία για τη μη παροχή της ζητούμενης γνώσης, είτε ισχυριζόμενο ότι δεν είναι σε θέση να το πράξει είτε αποδίδοντας την έλλειψη πληροφοριών κατηγορώντας κάποιον άλλο. Αυτή η μορφή απόκρυψης γνώσεων αναφέρεται ως «εκλογικευμένη απόκρυψη» (Connelly κ.ά., 2012).

Όταν οι εργαζόμενοι εμπλέκονται σε αρνητικό κουτσομπολιό στον χώρο εργασίας, θέτουν τον εαυτό τους υπό ορισμένη πίεση εργασίας, γεγονός που αυξάνει την πιθανότητα εμφάνισης συμπεριφορών απόκρυψης γνώσης (T. Grosser κ.ά., 2012). Όπως έχει προαναφερθεί, το αρνητικό κουτσομπολιό στον χώρο εργασίας απαιτεί συναισθηματικούς πόρους, χρόνο, ενέργεια και άλλους πόρους από τους ανθρώπους (Yao κ.ά., 2020). Όταν καταναλώνονται πόροι, οι εργαζόμενοι συχνά προσπαθούν να διατηρήσουν άλλους, όπως τη γνώση, για να μετριάσουν τις αρνητικές επιπτώσεις (A. Khan & Chaudhary, 2022; Penney κ.ά., 2011) και ακόμη και όταν ένας συνάδελφος τους ζητάει αυτή τη γνώση, συνήθως κρύβουν τις πληροφορίες τους για να προστατεύσουν τους πόρους γνώσης από περαιτέρω εξάντληση (L.-Z. Wu κ.ά., 2018; X. Wu κ.ά., 2018; Yao κ.ά., 2020).

2.3.2 Φιλότητα οργανωσιακή συμπεριφορά

Συχνά οι εργαζόμενοι υιοθετούν ορισμένες συμπεριφορές που υπερβαίνουν τα τυπικά τους καθήκοντα. Οι συμπεριφορές αυτές ονομάζονται συνολικά «φιλότητα οργανωσιακή συμπεριφορά» (Organizational Citizenship Behavior - OCB). Με βάση αρχικές εννοιολογήσεις, φιλότητα οργανωσιακή συμπεριφορά θεωρούνταν η «προθυμία για συνεργασία» (Barnard, 1938), και αναφερόταν στην προσφορά βοήθειας από άτομα σε άλλους στον χώρο εργασίας χωρίς να αναμένουν ανταμοιβές (Organ, 1988). Σε νεότερες μελέτες η φιλότητας οργανωσιακής συμπεριφοράς διευρύνθηκε και περιλαμβάνει μια σειρά συμπεριφορών όπως χρήσιμες προτάσεις, χειρονομίες καλής θέλησης και αλtruισμό, που γενικά βελτιώνουν τη λειτουργία του οργανισμού (Bateman & Organ, 1983; Smith κ.ά., 1983).

Παράλληλα, η φιλότητα οργανωσιακή συμπεριφορά μπορεί να έχει ως αποδέκτη είτε τα άλλα άτομα (Organizational Citizenship Behavior-Individual OCBI) είτε τον οργανισμό στο σύνολό του (Organizational Citizenship Behavior-Organization OCBO). Τα είδη της φιλότητας οργανωσιακής συμπεριφοράς προς τα άτομα περιλαμβάνουν συμπεριφορές όπως ο αλtruισμός και η διατήρηση της αρμονίας, οι οποίες αποσκοπούν στην παροχή βοήθειας προς τους άλλους (Harper, 2015). Η φιλότητα οργανωσιακή συμπεριφορά που

στοχεύει στον οργανισμό περιλαμβάνει ενέργειες όπως η συμμόρφωση με άτυπους κανόνες για τη διατήρηση της τάξης, η παρουσία στην εργασία πέρα από το μέσο όρο, καθώς και η αποφυγή παρατεταμένων διαλειμμάτων εργασίας (Turnley κ.ά., 2003).

Η θεωρία της Κοινωνικής Συνδιαλλαγής (Social Exchange Theory) υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι, όταν αντιλαμβάνονται ότι η εργασιακή τους σχέση βασίζεται σε δίκαιη κοινωνική ανταλλαγή, παρακινούνται να εκδηλώνουν φιλότιμες συμπεριφορές έξω από το τυπικό πλαίσιο της εργασίας, παρέχοντας έτσι ένα μέσο για να ανταποδώσουν τις θετικές ενέργειες των εργοδοτών που τους φέρονται καλά (Organ, 1988).

Ωστόσο, το αρνητικό κουτσομπολιό στον χώρο εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ως μια μορφή επιθετικότητας η οποία μπορεί να βλάψει τη σχέση μεταξύ μιας οργάνωσης και των εργαζομένων της και, συνεπώς, να επηρεάσει αρνητικά τη συμπεριφορά των εργαζομένων (Cui, 2020; J. Wu κ.ά., 2016). Όπως έχει προαναφερθεί, σύμφωνα με τη θεωρία της Διατήρησης Πόρων (Conservation of Resources Theory), το αρνητικό κουτσομπολιό στον χώρο εργασίας αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα άγχους, ο οποίος αναγκάζει τα θύματά του να χρησιμοποιούν μηχανισμούς αντιμετώπισης (X. Wu κ.ά., 2018). Αυτό οδηγεί σε απώλεια πόρων, γεγονός που, όπως υποστηρίζεται, μειώνει τη φιλότιμη συμπεριφορά. Επιπλέον, ο Ye κ.ά. (2019), με βάση τη θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Social Identity Theory), υποστηρίζουν ότι το κουτσομπολιό έχει επιζήμια επίδραση στην φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά πολιτών, καθώς δημιουργεί δυσπιστία και συγκρούσεις μεταξύ των μελών μιας ομάδας, επηρεάζοντας έτσι την προθυμία τους να βοηθήσουν και να υποστηρίξουν ο ένας τον άλλον. Άρα, το αρνητικό κουτσομπολιό επηρεάζει αρνητικά τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων αλλά και την πρόθεσή τους να προφέρουν στον οργανισμό.

Κεφάλαιο 3. Μεθοδολογία

3.1 Στόχος της Έρευνας

Στόχος της έρευνας είναι να μελετηθεί η κουτσομπολίστικη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας (workplace gossip) και η σχέση του με εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές.

Πιο αναλυτικά, η έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση των ακόλουθων ερευνητικών ερωτημάτων:

EE1: Ποιος είναι ο βαθμός εκδήλωσης κουτσομπολίστικης συμπεριφοράς από εργαζομένους στις βιβλιοθήκες.

EE2: Ποια είναι η σχέση της δικαιοσύνης (workplace justice), του κυνισμού (cynicism), της πολιτικής στον χώρο εργασίας (workplace politics) και του φόβου απώλειας σημαντικών γεγονότων και ευκαιριών στον χώρο εργασίας (workplace FoMo) στην εκδήλωση κουτσομπολίστικης συμπεριφοράς.

EE3: Ποιο είναι η σχέση του κουτσομπολιού στη φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά (organizational citizenship behavior) και στην απόκρυψη γνώσεων (knowledge hiding).

Για τη διερεύνηση των παραπάνω ερευνητικών ερωτημάτων, επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα ως ερευνητική στρατηγική. Πιο συγκεκριμένα, επιλέχθηκε το συγχρονικό σχέδιο έρευνας καθώς «περιλαμβάνει συλλογή δεδομένων από ένα δείγμα μονάδων ανάλυσης σε ορισμένο χρονικό σημείο, προκειμένου να συλλεχθούν ποσοτικά ή ποσοτικοποιημένα δεδομένα για δύο ή περισσότερες μεταβλητές (συνήθως πολύ περισσότερες από δύο), τα οποία κατόπιν εξετάζονται ώστε να εντοπιστούν συγκεκριμένοι συνδυασμοί συσχετίσεων» (Bryman, 2017, σ. 83). Πρόκειται για έρευνα επισκόπησης, δηλαδή έρευνα που «εφαρμόζει συγχρονικό σχέδιο και βασίζεται στη συλλογή δεδομένων μέσω ερωτηματολογίων ή δομημένων συνεντεύξεων» (Bryman, 2017, σ. 84). Για τη συλλογή των δεδομένων δημιουργήθηκε ένα ηλεκτρονικό δομημένο ερωτηματολόγιο ατομικής συμπλήρωσης, καθώς το κόστος εφαρμογής του είναι χαμηλότερο σε σύγκριση με τις δομημένες συνεντεύξεις. Επιπλέον, εξαλείφεται η επίδραση του ερευνητή και οι διαφορές που μπορεί να προκύψουν από τους συνεντευκτές, ενώ παράλληλα είναι πιο βολικό για τους συμμετέχοντες (Bryman, 2017).

3.2 Συγκρότηση δείγματος και συλλογή δεδομένων

Ο πληθυσμός-στόχος της παρούσας έρευνας ήταν οι εργαζόμενοι σε διάφορες θέσεις εργασίας σε βιβλιοθήκες όλων των τύπων στην Ελλάδα (δημόσιες/δημοτικές, ακαδημαϊκές, σχολικές, ερευνητικές και η Εθνική Βιβλιοθήκη). Το ηλεκτρονικό

ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα Ι) έλαβε έγκριση από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (Αρ. Πρωτοκόλλου 29359/08-04-2024, βλ. Παράρτημα ΙΙ). Οι συμμετέχοντες εντοπίστηκαν ξεκινώντας από έναν ενημερωμένο και πλήρη κατάλογο βιβλιοθηκών, που προέκυψε από προηγούμενη μελέτη (Κουλουρίσι κ.ά., 2021) και ο οποίος χρησιμοποιήθηκε για τη διανομή του ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο απεστάλη επίσης και μέσω της ηλεκτρονικής λίστας επικοινωνίας του Συνδέσμου Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών¹. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μεταξύ Μαΐου και Ιουνίου 2024. Συνολικά, συγκεντρώθηκαν διακόσια ενενήντα οκτώ (298) ερωτηματολόγια, κατάλληλα για στατιστική ανάλυση.

Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, από τους 298 συμμετέχοντες το 85,6% είναι γυναίκες και το 12,8% άνδρες, ενώ το 1,3% δεν απάντησε και το 0,3% απάντησε άλλο. Η μέση ηλικία των ερωτώμενων είναι τα 49,71 έτη. Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης τους, το 52,3% κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης και το 37,6% είναι απόφοιτοι Πανεπιστημίου ή ΤΕΙ. Το 68,5% των συμμετεχόντων είναι βιβλιοθηκονόμοι, το 11,1% διοικητικοί υπάλληλοι, το 72,5% είναι υπάλληλοι και το 20,5% από προϊστάμενοι στη βιβλιοθήκη. Επιπρόσθετα, το 31,9% εργάζεται σε ακαδημαϊκή βιβλιοθήκη, το 30,5% σε δημόσια/δημοτική βιβλιοθήκη, το 19,5% στην εθνική βιβλιοθήκη, το 14,1% σε ειδική βιβλιοθήκη (π.χ. ερευνητική, ιατρική, κυβερνητική) και το 4% σε σχολική βιβλιοθήκη. Ακόμα, η μέση προϋπηρεσία των εργαζομένων στην παρούσα βιβλιοθήκη είναι 15,33 έτη ενώ η προϋπηρεσία σε οργανισμούς πληροφόρησης γενικά είναι 18,56 έτη. Τέλος, ο μέσος αριθμός εργαζομένων στη βιβλιοθήκη είναι περίπου 42 άτομα.

Μεταβλητή	Μέση τιμή (Τυπική απόκλιση)	Ελάχιστο/Μέγιστο	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)
Ηλικία	49,71 (7,511)	27/73		
Προϋπηρεσία στην παρούσα βιβλιοθήκη	15,33 (11,238)	0/40		
Προϋπηρεσία σε οργανισμούς πληροφόρησης γενικά	18,56 (11,381)	0/40		
Αριθμός εργαζομένων βιβλιοθήκης	41,70 (65,260)	1/250		
Φύλο	Γυναίκα		255	85,60%
	Άνδρας		38	12,80%
	Δεν απαντώ		4	1,30%
	Άλλο		1	0,30%

¹ <http://www.lib.uth.gr/LWS/el/hl/aclb.asp>

Επίπεδο εκπαίδευσης	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	156	52,30%
	Ειδίκευσης		
Ειδικότητα	Πτυχίο	112	37,60%
	Πανεπιστημίου/ΤΕΙ		
	Διδακτορικό Δίπλωμα	17	5,70%
	Μεταλυκειακή		
	Εκπαίδευση	7	2,30%
	Απολυτήριο Λυκείου	6	2,00%
	Βιβλιοθηκονόμος	204	68,50%
	Άλλο	54	18,10%
	Διοικητικός Υπάλληλος	33	11,10%
	Πληροφορικός	6	2,00%
Ιδιότητα/θέση στη βιβλιοθήκη	Αρχειονόμος	1	0,30%
	Υπάλληλος	216	72,50%
	Προϊστάμενος/νη	61	20,50%
	Διευθυντής/τρια	20	6,70%
Είδος βιβλιοθήκης	Ειδικευόμενος-η/intern	1	0,30%
	Ακαδημαϊκή	95	31,90%
	Δημόσια/Δημοτική	91	30,50%
	Εθνική	58	19,50%
	Ειδική (π.χ. ερευνητική, ιατρική, κυβερνητική)	42	14,10%
	Σχολική	12	4,00%

Πίνακας 1. Δημογραφικά στατιστικά δείγματος

3.3 Μέτρηση Παραγόντων & Κατασκευή Ερευνητικού Εργαλείου

Για την συλλογή των πρωτογενών δεδομένων αναπτύχθηκε δομημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, με τη χρήση της διαδικτυακής υπηρεσίας Microsoft Forms. Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο προέρχονται κλίμακες δημοσιευμένες διεθνή βιβλιογραφία (βλ. Πίνακας 2) οι οποίες μεταφράστηκαν στα ελληνικά και προσαρμόστηκαν κατάλληλα για τις ανάγκες της έρευνας.

Παράγοντες	Αριθμός ενδεικτών	Πηγές	Cronbach's alpha (α)
Κουτσομπολιό	20	Kuo et al., (2015)	0,925
<i>Κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα</i>	5		
<i>Κουτσομπολιό για μη εργασιακά θέματα</i>	5		0,943
<i>Αρνητικό κουτσομπολιό</i>	5		
<i>Θετικό κουτσομπολιό</i>	5		
Φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων/ευκαιριών στον χώρο εργασίας (FoMO)	10	Budnick et al., (2020)	
<i>Κοινωνικός αποκλεισμός</i>	5		0,960
<i>Σχεσιακός αποκλεισμός</i>	5		0,959
Απόκρυψη γνώσεων	12	Connelly et al., (2012)	0,856
<i>Μέσω αποφυγής</i>	4		

<i>Προσποίηση άγνοιας</i>	4		
<i>Εκλογικευμένη απόκρυψη</i>	4		
Πολιτική στον χώρο εργασίας	6	Hochwarter et al., (2003)	0,962
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	6	Colquitt, (2001)	0,954
Κυνισμός	5	Enciso et al., (2017)	0,768
Φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά (OCB)	12		
<i>Προς τον οργανισμό</i>	6	Turnley et al., (2003)	0,518
<i>Προς τα άτομα</i>	6		0,831

Πίνακας 2. Μέτρηση παραγόντων

Πιο αναλυτικά, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει συνολικά ογδόντα τρεις (83) ερωτήσεις οι οποίες κατηγοριοποιούνται σε δύο ενότητες. Η πρώτη ενότητα αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, ειδικότητα και λοιπά), ενώ η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει τους προς μελέτη παράγοντες. Για τις ερωτήσεις που αφορούν τους παράγοντες χρησιμοποιήθηκε 5-βάθμια κλίμακα Likert και τύπου Likert με λεκτικό που προσαρμόστηκε στον τύπο της ερώτησης. Επιπλέον, η αξιοπιστία των κλιμάκων μέτρησης ελέγχθηκε με τον δείκτη Cronbach's α , ο οποίος σε όλες τις περιπτώσεις υπερβαίνει το κατώτατο αποδεκτό όριο του 0,6 (Bagozzi & Yi, 1988).

3.3.1 Κουτσομπολιό

Για την μέτρηση του κουτσομπολιού η κλίμακα αποτελείται από είκοσι (20) ερωτήσεις. Πέντε (5) αφορούν το κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα και πέντε (5) για μη εργασιακά θέματα. Επίσης, πέντε (5) αφορούν το θετικό κουτσομπολιό και οι υπόλοιπες πέντε (5) το αρνητικό κουτσομπολιό. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε 5-βάθμια κλίμακα Likert από 1 «Ποτέ» έως 5 «Πολύ συχνά». Ο δείκτης αξιοπιστίας για τις συγκεκριμένες κλίμακες είναι $\alpha = 0,925$ για το κουτσομπολιό που αφορά εργασιακά θέματα και $\alpha = 0,943$ για το θετικό και αρνητικό κουτσομπολιό που αφορά μη εργασιακά θέματα.

3.3.2 Φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων/ευκαιριών στον χώρο εργασίας (FoMO)

Για την μέτρηση του φόβου απώλειας σημαντικών γεγονότων/ευκαιριών στον χώρο εργασίας (FoMO) η κλίμακα αποτελείται από δέκα (10) ερωτήσεις. Οι πέντε (5) αφορούν τον κοινωνικό αποκλεισμό και οι υπόλοιπες πέντε (5) τον σχεσιακό αποκλεισμό. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε 5-βάθμια κλίμακα Likert από 1 «Διαφωνώ απόλυτα» έως 5 «Συμφωνώ απόλυτα». Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για τις συγκεκριμένες κλίμακες είναι $\alpha = 0,960$ για τον κοινωνικό αποκλεισμό και $\alpha = 0,959$ για τον σχεσιακό αποκλεισμό.

3.3.3 Απόκρυψη γνώσεων

Η κλίμακα για την αξιολόγηση της απόκρυψης γνώσεων αποτελείται από δώδεκα (12) ερωτήσεις οι οποίες οι τέσσερις (4) μετρούν την απόκρυψη γνώσεων μέσω αποφυγής, τέσσερις (4) που μετρούν την προσποίηση άγνοιας και τέσσερις (4) την εκλογικευμένη απόκρυψη. Η κάθε ερώτηση απαντήθηκε σε 5-βάθμια κλίμακα Likert από 1 «Διαφωνώ απόλυτα» έως 5 «Συμφωνώ απόλυτα». Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για τη συγκεκριμένη κλίμακα είναι $\alpha = 0,856$.

3.3.4 Πολιτική στον χώρο εργασίας

Η κλίμακα για την αξιολόγηση της πολιτικής στον χώρο εργασίας αποτελείται από έξι (6) ερωτήσεις. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε 5-βάθμια κλίμακα Likert από 1 «Διαφωνώ απόλυτα» έως 5 «Συμφωνώ απόλυτα». Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για τη συγκεκριμένη κλίμακα είναι $\alpha = 0,962$.

3.3.5 Οργανωσιακή δικαιοσύνη

Για την μέτρηση της οργανωσιακής δικαιοσύνης η κλίμακα αποτελείται από έξι (6) ερωτήσεις. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε 5-βάθμια κλίμακα Likert από 1 «Διαφωνώ απόλυτα» έως 5 «Συμφωνώ απόλυτα» και ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για τη συγκεκριμένη κλίμακα είναι $\alpha = 0,954$.

3.3.6 Κυνισμός

Για την μέτρηση της οργανωσιακής δικαιοσύνης η κλίμακα αποτελείται από πέντε (5) ερωτήσεις. Η κάθε ερώτηση απαντήθηκε σε 5-βάθμια κλίμακα Likert από 1 «Διαφωνώ απόλυτα» έως 5 «Συμφωνώ απόλυτα». Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για τη συγκεκριμένη κλίμακα είναι $\alpha = 0,768$.

3.3.7 Φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά

Για την μέτρηση της φιλότιμης οργανωσιακής συμπεριφοράς η κλίμακα αποτελείται από δέκα (12) ερωτήσεις. Οι έξι (6) αφορούν την φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά προς τον οργανισμό και οι υπόλοιπες έξι (6) προς τα άτομα. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δόθηκαν σε 5-βάθμια κλίμακα Likert από 1 «Ποτέ» έως 5 «Πολύ συχνά». Ο δείκτης αξιοπιστίας είναι $\alpha = 0,831$ για την φιλότιμη εργασιακή συμπεριφορά που αφορά τα άτομα και $\alpha = 0,518$ για τη συμπεριφορά που απευθύνεται στον οργανισμό. Η κλίμακα φιλότιμης συμπεριφοράς που απευθύνεται στον οργανισμό εξαιρέθηκε από την ανάλυση διότι ο δείκτης αξιοπιστίας της δεν περνά το όριο του 0,6.

3.4 Μέθοδοι Στατιστικής Ανάλυσης

Για την ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική, όπως ο διάμεσος, το διατεταρτημοριακό εύρος και η συχνότητα, με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος IBM SPSS (έκδοση 27). Στη συνέχεια, υπολογίστηκε η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου με τον δείκτη Cronbach's alpha και αναλύθηκαν οι βασικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων. Για να εξεταστούν οι σχέσεις μεταξύ των παραγόντων, χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση συσχέτισης με τον δείκτη Spearman's rho, που είναι κατάλληλος για διατακτικές μεταβλητές (ordinal variables) (Bryman, 2017).

Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα και Συζήτηση

4.1 Ερευνητικό ερώτημα 1

Για την εμπειρική διερεύνηση του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος διενεργήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση στις απαντήσεις που αφορούν την εκδήλωση κουτσομπολίστικης συμπεριφοράς. Ο Πίνακας 3 παρουσιάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων.

Συγκεκριμένα, στις απαντήσεις που αφορούν το θετικό κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα, δηλαδή την άριστη εργασιακή απόδοση (MDN =3.00, IQR=1), την επιμέλεια και την αφοσίωση (MDN =3.00, IQR=1), την αξιοπιστία και την εμπειρία στη δουλειά (MDN =4.00, IQR=1) αλλά και τις καλές διαπροσωπικές δεξιότητες (MDN =3.00, IQR=1), φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν μια ουδέτερη στάση και δεν κουτσομπολεύουν αρκετά για αυτά. Παρόλα αυτά, διακρίνεται ένας βαθμός κουτσομπολιού καθώς ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζόμενων συμφωνεί ότι σχολιάζουν τέτοια θέματα. Επίσης, οι απαντήσεις που αφορούν το αρνητικό κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα, δηλαδή την κακή εργασιακή απόδοση (MDN =3.00, IQR=2), την απροσεξία και την έλλειψη εργασιακής δέσμευσης (MDN =3.00, IQR=2), την απουσία εργασιακής ηθικής (MDN =3.00, IQR=2) αλλά και την απειρία των γνώσεων (MDN =2.00, IQR=1) φαίνεται ότι υπάρχει το κουτσομπολιό αλλά και εδώ οι εργαζόμενοι κρατούν μια ουδέτερη στάση αν και ένα σημαντικό ποσοστό διαφωνεί ότι κουτσομπολεύει για τέτοια τα συγκεκριμένα θέματα.

Ακόμα, οι απαντήσεις που αφορούν το θετικό κουτσομπολιό για μη εργασιακά θέματα, δηλαδή πρόσφατα χαρούμενα γεγονότα της ζωής (π.χ. αγορά αυτοκινήτου ή σπιτιού) (MDN =3.00, IQR=1), η φιλική ή ερωτική σχέση (MDN =2.00, IQR=1), η καλή σχέση με τα παιδιά (MDN =1.00, IQR=1), τον αρραβώνα ή τον γάμο (MDN =2.00, IQR=2) αλλά και την άριστη σχέση με την οικογένεια (MDN =2.00, IQR=1), φαίνεται ότι σε μεγάλο βαθμό οι εργαζόμενοι διαφωνούν ότι κουτσομπολεύουν για τέτοιους είδους θέματα. Επιπρόσθετα, οι απαντήσεις που αφορούν το αρνητικό κουτσομπολιό για μη εργασιακά θέματα, δηλαδή πρόσφατα θλιβερά γεγονότα της ζωής (π.χ. ασθένεια ή ατύχημα) (MDN =2.00, IQR=1) ψέματα ή προδοσία (MDN =1.00, IQR=1), κακή σχέση με τα παιδιά (MDN =1.00, IQR=1), προβλήματα στον γάμο (MDN =1.00, IQR=1) αλλά και την κακή σχέση με την οικογένεια (MDN =1.00, IQR=1) και εδώ φαίνεται ότι σε μεγάλο βαθμό οι εργαζόμενοι δεν κουτσομπολεύουν για τέτοιου είδους θέματα.

Γενικά, διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι κουτσομπολεύουν σε μέτριο βαθμό, κυρίως για θέματα που αφορούν εργασιακά ζητήματα και αρνητικές συμπεριφορές, ενώ για θέματα που αφορούν μη εργασιακά ζητήματα, είτε θετικά είτε αρνητικά, αποφεύγουν να κουτσομπολέψουν. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνονται και από τις έρευνες των Κιο κ.ά. (2015) και Difonzo και Bordia (2007), που υποστηρίζουν ότι το κουτσομπολιό που δεν αφορά εργασιακά θέματα έχει μικρότερη αντίκτυπο στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ το κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα έχει μεγαλύτερη αντίκτυπο καθώς επηρεάζει άμεσα την εργασία, τους εργαζόμενους και το εργασιακό περιβάλλον.

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
	Την άριστη εργασιακή του/της απόδοση	6.4%	19	12.8%	38	34.6%	103	31.2%	93	15.1%		
Το πόσο επιμελής και αφοσιωμένος/η είναι	5.7%	17	12.1%	36	35.9%	107	31.5%	94	14.8%	44	3.00	1
Το πόσο αξιόπιστος/η και έμπειρος/η είναι στη δουλειά του/της	5.7%	17	8.4%	25	34.9%	104	34.6%	103	16.4%	49	4.00	1
Τις καλές του/ης διαπροσωπικές δεξιότητες	7.4%	22	12.4%	37	34.2%	102	30.9%	92	15.1%	45	3.00	1
Το επαγγελματικό του/της ήθος	10.7%	32	10.7%	32	30.9%	92	30.9%	92	16.8%	50	3.00	1
Την κακή του/της εργασιακή απόδοση	19.8%	59	23.8%	71	28.2%	84	19.5%	58	8.7%	26	3.00	2
Την απροσεξία και την έλλειψη εργασιακής δέσμευσης	21.5%	64	21.5%	64	27.5%	82	20.1%	60	9.4%	28	3.00	2
Την απειρία και την ανεπάρκεια γνώσεων του/της	23.8%	71	27.2%	81	25.5%	76	15.4%	46	8.1%	24	2.00	1

Τις κακές διαπροσωπικές του/τις δεξιότητες	21.5%	64	21.5%	64	27.5%	82	20.1%	60	9.4%	28	3.00	2
Την απουσία εργασιακής ηθικής	34.9%	104	18.1%	54	19.5%	58	18.5%	55	9.1%	27	2.00	3
Πρόσφατα χαρούμενα γεγονότα της ζωής του/της, όπως η αγορά σπιτιού ή αυτοκινήτου	22.5%	67	26.8%	80	27.2%	81	13.8%	41	9.7%	29	3.00	1
Πρόσφατα θλιβερά γεγονότα της ζωής του/της, όπως ασθένεια ή ατύχημα	22.1%	66	30.2%	90	26.8%	80	14.4%	43	6.4%	19	2.00	1
Μια φιλική ερωτική ή ερωτική σχέση του/της	49.0%	146	30.9%	92	13.1%	39	3.7%	11	3.4%	10	2.00	1
Ψέματα ή προδοσία προς τον/την σύντροφο του/της	69.5%	207	17.4%	52	8.1%	24	2.7%	8	2.3%	7	1.00	1
Την κακή σχέση του με τα παιδιά του/της	67.1%	200	19.8%	59	8.1%	24	3.4%	10	1.7%	5	1.00	1
Την καλή σχέση του/της με τα παιδιά του/της	53.0%	158	22.1%	66	16.1%	48	5.0%	15	3.7%	11	1.00	1
Το διαζύγιο, τον χωρισμό ή τα προβλήματα στον γάμο του/της	57.0%	170	24.8%	74	11.4%	34	4.7%	14	2.0%	6	1.00	1
Τον αρραβώνα ή τον γάμο του/της	43.3%	129	29.9%	89	17.4%	52	6.0%	18	3.4%	10	2.00	2
Την άριστη σχέση με την οικογένειά του/της	50.7%	151	23.8%	71	17.4%	52	5.0%	15	3.0%	9	1.00	2
Την κακή σχέση με την οικογένειά του/της	59.4%	177	21.8%	65	12.1%	36	4.4%	13	2.3%	7	1.00	1

Πίνακας 3. Περιγραφικά στατιστικά για το κουλτούροπολιό στον χώρο εργασίας

Η περιγραφική ανάλυση για τους υπόλοιπους παράγοντες που μελετώνται παρουσιάζεται στο Παράρτημα ΙΙΙ της εργασίας.

4.2 Ερευνητικό ερώτημα 2 & Ερευνητικό ερώτημα 3

Για την εμπειρική διερεύνηση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης με τον δείκτη Spearman's rho. Ο Πίνακας 4 παρουσιάζει τα αποτελέσματα. Αναλυτικότερα, όσον αφορά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα προκύπτει ότι το θετικό κουτσομπολιό συσχετίζεται με το αρνητικό κουτσομπολιό τόσο για εργασιακά όσο και για μη εργασιακά θέματα. Αυτό επιβεβαιώνει την υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε θετικό κουτσομπολιό τείνουν επίσης να συμμετέχουν και σε αρνητικό κουτσομπολιό, όπως αναφέρουν οι Baumeister et al. (2004), Dunbar (2004) και Foster (2004).

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, η οργανωσιακή δικαιοσύνη έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με το αρνητικό κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα ($r=-0,246$, $p=0,000$), γεγονός που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι δεν αντιμετωπίζονται με δίκαιο τρόπο από το εργασιακό τους περιβάλλον είναι πιθανόν να συμμετέχουν σε αρνητικό κουτσομπολιό (Brady κ.ά., 2017). Επίσης, υπάρχει θετική συσχέτιση του αρνητικού κουτσομπολιού για εργασιακά και μη θέματα με τον κυνισμό ($r=0,271$, $p=0,000$ και $r=0,283$, $p=0,000$ αντίστοιχα), επιβεβαιώνοντας την έρευνα του Kuo κ.ά. (2020), που αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι που αναπτύσσουν κυνική συμπεριφορά προς το εργασιακό τους περιβάλλον, είναι πιθανότερο να συμμετέχουν σε αρνητικά κουτσομπολιά. Επιπρόσθετα, όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι αντιμετωπίζονται αρνητικά από τη διοίκηση και τους συναδέλφους τους, είναι πιθανόν να αναπτύξουν κυνική συμπεριφορά η οποία με τη σειρά της μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές συμπεριφορές όπως το αρνητικό κουτσομπολιό (Bedeian, 2007). Επιπλέον, η πολιτική στον χώρο εργασίας έχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με το θετικό κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα ($r=0,175$, $p=0,004$) και με το αρνητικό κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα ($r=0,318$, $p=0,000$). Οι συσχετίσεις αυτές συνδέονται με τα ευρήματα της έρευνας των A. Khan και Chaudhary (2022) οι οποίοι υποστηρίζουν ότι σε έναν οργανισμό, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε κουτσομπολιά για να κατανοήσουν τις αλλαγές στην κουλτούρα του οργανισμού και για να αντιμετωπίσουν τις αβεβαιότητες και τις ανησυχίες τους καθώς και ότι μπορούν να ενισχύσουν την διάδοση του κουτσομπολιού ως μέσο αξιολόγησης των επιδόσεων τους αλλά και τον επιδόσεων των συναδέλφων τους. Ο φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων και ευκαιριών, που αφορά τον σχεσιακό αποκλεισμό, έχει σημαντική θετική συσχέτιση με το αρνητικό κουτσομπολιό για μη εργασιακά θέματα ($r=0,126$, $p=0,038$), επαληθεύοντας την έρευνα των Alutaybi κ.ά. (2019), η οποία αναφέρει ότι, οι εργαζόμενοι που φοβούνται

ότι θα χάσουν σημαντικά γεγονότα όταν απουσιάζουν από την εργασία τους, είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν σε κουτσομπολίστικες συζητήσεις.

Ακόμα, η απόκρυψη γνώσης έχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με το θετικό κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα ($r=0,126$, $p=0,039$), καθώς και στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με το θετικό και αρνητικό κουτσομπολιό για μη εργασιακά θέματα ($r=0,237$, $p=0,000$ και $r=0,165$, $p=0,006$). Οι συσχετίσεις επιβεβαιώνονται και στην έρευνα των Connolly κ.ά. (2012) και του Peng (2013) που υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι ενδέχεται να αποκρύπτουν γνώσεις λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης προς τους συναδέλφους, για να διατηρήσουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα ή λόγω ανασφάλειας. Για την φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά, προς τα άτομα, δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

Συνολικά, τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν ότι το κουτσομπολιό, είτε θετικό είτε αρνητικό και είτε αφορά εργασιακά ή μη εργασιακά θέματα επηρεάζεται από παράγοντες όπως οι στάσεις των εργαζομένων, συγκεκριμένα η οργανωσιακή δικαιοσύνη, ο κυνισμός, η πολιτική στον χώρο εργασίας και ο φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων και ευκαιριών, αλλά και από συμπεριφορές όπως η απόκρυψη γνώσεων.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Θετικό κουτσομπολιό για εργασιακά θέματα	ρ	--										
		Sig. (2-tailed)											
2	Αρνητικό κουτσομπολιό για	ρ	,431**	--									
		Sig. (2-tailed)	0,000										
3	Θετικό κουτσομπολιό για μη εργασιακά	ρ	,320**	,422**	--								
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000									
4	Αρνητικό κουτσομπολιό για μη	ρ	,253**	,467**	,783**	--							
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000								
5	Απόκρυψη γνώσης	ρ	,126*	,0089	,237**	,165**	--						
		Sig. (2-tailed)	0,039	0,143	0,000	0,006							
6	FoMO: Κοινωνικός αποκλεισμός	ρ	-0,013	0,108	0,092	0,063	,253**	--					
		Sig. (2-tailed)	0,831	0,076	0,131	0,299	0,000						
7	FoMO: Σχεσιακός αποκλεισμός	ρ	-0,018	,126*	0,028	0,009	,291**	,797**	--				
		Sig. (2-tailed)	0,765	0,038	0,649	0,879	0,000	0,000					
8	Πολιτική στο χώρο εργασίας	ρ	,175**	,318**	0,082	0,083	,148*	,222**	,173**	--			
		Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,179	0,171	0,014	0,000	0,004				
9	Κυνισμός	ρ	0,022	,271**	0,100	,127*	,133*	,283**	,226**	,465**	--		
		Sig. (2-tailed)	0,722	0,000	0,100	0,036	0,028	0,000	0,000	0,000			
10	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	ρ	0,074	-,246**	-0,034	-0,091	-0,084	-,205**	-,209**	-,439**	-,532**	--	
		Sig. (2-tailed)	0,226	0,000	0,581	0,135	0,168	0,001	0,001	0,000	0,000		
11	OCB προς τα άτομα	ρ	0,082	0,002	0,048	0,042	-,153*	-,145*	-,136*	-,196**	-,136*	,256**	--
		Sig. (2-tailed)	0,178	0,977	0,432	0,492	0,012	0,017	0,025	0,001	0,024	0,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πίνακας 4. Ανάλυση συσχέτισης

Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα

5.1 Ανακεφαλαίωση

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η εκδήλωση κουτσομπολίστικης συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον των βιβλιοθηκών, εστιάζοντας τόσο στο θετικό όσο και στο αρνητικό κουτσομπολιό, καθώς και στην αναφορά θεμάτων που αφορούν εργασιακά ή μη εργασιακά ζητήματα. Πιο συγκεκριμένα, μελετάται ο βαθμός εκδήλωσης κουτσομπολιού και πώς αυτό επηρεάζει βασικούς οργανωσιακούς παράγοντες όπως ο κυνισμός, η οργανωσιακή δικαιοσύνη, ο φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων και ευκαιριών και η πολιτική στον χώρο εργασίας. Επιπλέον διερευνά τις επιπτώσεις του στην φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά και την απόκρυψη γνώσης.

Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι κουτσομπολεύουν σε μέτριο βαθμό, κυρίως για αρνητικά εργασιακά θέματα όπως η κακή εργασιακή απόδοση, η έλλειψη οργανωσιακής δέσμευσης και οι κακές διαπροσωπικές δεξιότητες. Σε αντίθεση, το κουτσομπολιό για μη εργασιακά θέματα, όπως η οικογενειακή ζωή ή προσωπικές σχέσεις, φαίνεται να αποφεύγεται από τους εργαζομένους, ενισχύοντας την αντίληψη ότι το κουτσομπολιό εστιάζει περισσότερο σε επαγγελματικά θέματα που θεωρούνται σημαντικά για την καθημερινή λειτουργία του οργανισμού.

Ως προς τους παράγοντες που επηρεάζουν την εκδήλωση του κουτσομπολιού, διαπιστώθηκε ότι η οργανωσιακή δικαιοσύνη, ο κυνισμός και ο φόβος απώλειας σημαντικών γεγονότων και ευκαιριών σχετίζεται με το αρνητικό κουτσομπολιό. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που αντιλαμβάνονται αδικία στον οργανισμό ή που τείνουν να είναι κυνικοί απέναντι στην ηγεσία και τους συναδέλφους τους, φαίνεται ότι έχουν μεγαλύτερη τάση να εμπλέκονται σε αρνητικές κουτσομπολίστικες συζητήσεις. Επιπλέον, ο φόβος απώλειας σημαντικών πληροφοριών (FoMO) ωθεί τους εργαζομένους να εμπλακούν στο κουτσομπολιό καθώς το βλέπουν ως ένα μέσο να παραμείνουν ενημερωμένοι για θέματα που αφορούν την εργασία και τον οργανισμό. Αυτή η ανάγκη για ενημέρωση μπορεί να προκύπτει από τον ανταγωνισμό στον χώρο εργασίας, όπου ο φόβος μη χάσουν πληροφορίες θεωρείται μειονέκτημα για την προσωπική τους εξέλιξη. Από την άλλη πλευρά, η πολιτική στον χώρο εργασίας διαπιστώθηκε ότι επηρεάζει τόσο το θετικό όσο και το αρνητικό κουτσομπολιό. Σε ένα περιβάλλον με έντονη πολιτική δραστηριότητα, όπου οι εργαζόμενοι ανταγωνίζονται για πόρους ή εξουσία, το

κουτσομπολιό φαίνεται να λειτουργεί ως εργαλείο για την υποστήριξη των συμφερόντων τους και την εδραίωση της θέσης τους στον οργανισμό.

Τέλος, η απόκρυψη γνώσης βρέθηκε να συσχετίζεται και με το θετικό και με το αρνητικό κουτσομπολιό. Η συζήτηση γύρω από ένα άτομο συχνά το ωθεί να περιορίσει τις πληροφορίες που μοιράζεται με άλλους, σε μια προσπάθεια να ελέγξει τη ροή πληροφοριών και να προστατεύσει τη φήμη του, αποφεύγοντας με τον τρόπο αυτό παρανοήσεις ή αρνητικά σχόλια. Από την άλλη πλευρά, το θετικό κουτσομπολιό μπορεί να ενισχύσει αυτή τη στρατηγική ως μέσο διατήρησης κύρους.

5.2 Πρακτικές προεκτάσεις της έρευνας

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες για την διοίκηση των βιβλιοθηκών. Το γεγονός ότι το αρνητικό κουτσομπολιό είναι διαδεδομένο στο εργασιακό περιβάλλον των βιβλιοθηκών, καθιστά αναγκαία τη διαχείριση αυτής της συμπεριφοράς με στόχο την ενίσχυση των θετικών αποτελεσμάτων και την μείωση των αρνητικών επιπτώσεων. Για να επιτευχθεί αυτό, η διοίκηση πρέπει να ενισχύσει τη διαφάνεια και την ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, καθώς οι πρακτικές αυτές συμβάλλουν μεταξύ άλλων στην αντιμετώπιση του κυνισμού. Με τη μείωση των ανεπίσημων συνομιλιών που περιέχουν αρνητικό περιεχόμενο, μπορεί να περιοριστεί η ζημία που προκαλείται στον οργανισμό και να δημιουργηθεί ένα πιο θετικό εργασιακό κλίμα.

Επίσης, από τη σύνδεση της οργανωσιακής δικαιοσύνης με το αρνητικό κουτσομπολιό δείχνει ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης φαίνεται ότι οι βιβλιοθήκες πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τη δημιουργία ενός πιο δίκαιου συστήματος αξιολόγησης. Το σύστημα αυτό όχι μόνο θα αναγνωρίζει αλλά και θα ανταμείβει την καλή επίδοση των εργαζομένων, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης και στην εγκαθίδρυση μιας κουλτούρας που διέπεται από δικαιοσύνη.

Επιπλέον, για να περιοριστεί το αρνητικό κουτσομπολιό που σχετίζεται με τον φόβο απώλειας σημαντικών πληροφοριών (FoMO), η διοίκηση των βιβλιοθηκών θα μπορούσε να υιοθετήσει μια διαδικασία συστηματικής ενημέρωσης για σημαντικές εξελίξεις στον οργανισμό. Με αυτόν τον τρόπο θα μειωθεί η ανάγκη των εργαζόμενων να εμπλέκονται σε κουτσομπολιό, καθώς θα λαμβάνουν αξιόπιστες πληροφορίες. Το αποτέλεσμα θα είναι η μείωση του αρνητικού κουτσομπολιού και η επικράτηση ενός πιο σταθερού και συνεργατικού εργασιακού κλίματος.

5.3 Περιορισμοί και Μελλοντικές έρευνες

Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθούν οι περιορισμοί της συγκεκριμένης έρευνας. Αρχικά, το δείγμα της έρευνας δεν είναι απολύτως αντιπροσωπευτικό, λόγω της δειγματοληπτικής μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε. Επίσης, η χρήση αποκλειστικά ποσοτικών μεθόδων δεν επιτρέπουν μια βαθύτερη κατανόηση των συναισθημάτων, των εμπειριών και των προθέσεων των συμμετεχόντων. Υπάρχει επίσης η πιθανότητα οι συμμετέχοντες να μην απάντησαν ειλικρινά, ιδιαίτερα σε ερωτήσεις που αφορούν αρνητικές συμπεριφορές, όπως το αρνητικό κουτσομπολιό, εξαιτίας της κοινωνικής επιθυμητότητας.

Για μελλοντική έρευνα, προτείνεται η χρήση πιο αντιπροσωπευτικού δείγματος, συνδυάζοντας ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει μεγαλύτερο και πιο ποικιλόμορφο δείγμα, για τη διασφάλιση της δυνατότητας γενίκευσης των αποτελεσμάτων. Η ποιοτική μεθοδολογία, όπως οι συνεντεύξεις σε βάθος ή οι ομάδες εστίασης, θα μπορούσε να προσφέρει πιο λεπτομερή δεδομένα σχετικά με κίνητρα και συναισθήματα των εργαζομένων. Επίσης, τεχνικές όπως οι βινιέτες μπορούν να μειώσουν την πίεση για κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις.

Τέλος, καθώς η έρευνα εστιάζει μόνο σε εργαζόμενους βιβλιοθηκών, μια ενδιαφέρουσα κατεύθυνση θα ήταν να διερευνηθεί το δείγμα με εργαζόμενους και σε άλλους οργανισμούς πληροφόρησης, όπως τα αρχεία και τα μουσεία, και να εξεταστούν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τη διάδοση του κουτσομπολιού στον χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να εξεταστεί ποια χαρακτηριστικά της οργανωσιακή κουλτούρα και στυλ ηγεσίας σχετίζονται με τη διάδοση του κουτσομπολιού.

Βιβλιογραφία

- Abugre, J. B. (2017). Relations at workplace, cynicism and intention to leave: A proposed conceptual framework for organisations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 198–216. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2016-1068>
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5, 422–436), 422–436.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5325998/mod_folder/content/0/1964-04111-001%20%281%29.pdf
- Akangbe, B. R., Adeleke, A. A., & Olorunsola, R. (2011). Gossip in library and information service environments: Results of a survey. *Zarządzanie Biblioteką*, 1(3), 135–145.
http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-issn-2081-1004-year-2011-issue-1_3_-article-1742
- Alutaybi, A., Mcalaney, J., Arden-Close, E., Stefanidis, A., Phalp, K., & Ali, R. (2019). *Fear of Missing Out (FoMO) as Really Lived: Five Classifications and one Ecology*.
<https://doi.org/10.1109/BESC48373.2019.8963027>
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449–469.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O)
- Babcock, P. (2004). *Shedding Light on Knowledge Management*.
<https://www.shrm.org/topics-tools/news/hr-magazine/shedding-light-knowledge-management>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social Learning Theory* (1–1). NJ: Prentice hall.
https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf
- Barnard, C. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press.
<https://www.hup.harvard.edu/books/9780674328037>
- Bateman, T., & Organ, D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee 'Citizenship'. *Academy of Management Journal*, 26.
<https://doi.org/10.2307/255908>
- Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1990). Point-Counterpoints: Anxiety and Social Exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 165–195.
<https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.2.165>

- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as Cultural Learning. *Review of General Psychology, 8*(2), 111–121. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.111>
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is 'ivory,' it isn't 'white:' Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education, 6*(1), 9–32. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2007.24401700>
- Beersma, B., & Van Kleef, G. A. (2012). Why People Gossip: An Empirical Analysis of Social Motives, Antecedents, and Consequences. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(11), 2640–2670. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00956.x>
- Beugre, C. D., & Baron, R. A. (2001). Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Social Psychology, 31*(2), 324–339. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00199.x>
- Bingley, W. J., Greenaway, K. H., & Haslam, S. A. (2021). A Social-Identity Theory of Information-Access Regulation (SITIAR): Understanding the Psychology of Sharing and Withholding. *Perspectives on Psychological Science*. <https://doi.org/10.1177/1745691621997144>
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *The Journal of Applied Psychology, 102*(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/apl0000164>
- Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*. Gutenberg. <https://www.dardanosnet.gr/product/methodi-kinonikis-erevnas/>
- Budnick, C. J., Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2020). The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior, 104*, 106161. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>
- Černe, M., Hernalaus, T., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2017). The role of multilevel synergistic interplay among team mastery climate, knowledge hiding, and job characteristics in stimulating innovative work behavior. *Human Resource Management Journal, 27*(2), 281–299. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12132>
- Cheng, J., Usman, M., Bai, H., & He, Y. (2022). Can authentic leaders reduce the spread of negative workplace gossip? The roles of subordinates' perceived procedural justice and interactional justice. *Journal of Management & Organization, 28*(1), 9–32. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.32>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *The Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. Στο *Organizational behavior: The state of the science, 2nd ed* (σσ. 165–210). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior, 33*(1), 64–88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. Στο *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (τ. 12, σσ. 317–372).
- Cui, Z. (2020). *The relationship between negative workplace gossip and organizational citizenship behavior: An explanation from social exchange theory*.
- Dai, Y., Zhuo, X., Hou, J., & Lyu, B. (2022). Is not workplace gossip bad? The effect of positive workplace gossip on employee innovative behavior. *Frontiers in Psychology, 13*. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1017202>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ‘What’ and ‘Why’ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Difonzo, N., & Bordia, P. (2007). Rumors influence: Toward a dynamic social impact theory of rumor. Στο A. R. Pratkanis (Επιμ.), *Science of social influence: Advances and future progress* (σσ. 271–296). Psychology Press.
- Dores Cruz, T. D., Beersma, B., Dijkstra, M. T. M., & Bechtoldt, M. N. (2019). The Bright and Dark Side of Gossip for Cooperation in Groups. *Frontiers in Psychology, 10*, 1374. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01374>
- Dores Cruz, T. D., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E., & Beersma, B. (2021). An Integrative Definition and Framework to Study Gossip. *Group & Organization Management, 46*(2), 252–285. <https://doi.org/10.1177/1059601121992887>
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in Evolutionary Perspective. *Review of General Psychology, 8*(2), 100–110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.100>
- Ellwardt, L., Labianca, G. (Joe), & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks, 34*(2), 193–205. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2011.11.003>

- Enciso, G., Maskaly, J., & Donner, C. M. (2017). Organizational cynicism in policing: Examining the development and growth of cynicism among new police recruits. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(1), 86–98. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2016-0120>
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. Στο F. J. Yammarino & F. Dansereau (Επιμ.), *The many faces of multi-level issues* (τ. 1, σσ. 179–254). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1475-9144\(02\)01034-2](https://doi.org/10.1016/S1475-9144(02)01034-2)
- Fine, G., & Rosnow, R. (1978). *Gossip, Gossipers, Gossiping*. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:A1978EM54000032?SID=EUW1ED0CF8I6isP7RApRuFAOtC7XA>
- Foster, E. K. (2004). Research on Gossip: Taxonomy, Methods, and Future Directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78–99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- Gandz, J., & Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/255429>
- Gilmore, D. C., Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., & Harrell-Cook, G. (1996). Organizational politics and employee attendance. *Group & Organization Management*, 21(4), 481–494. <https://doi.org/10.1177/1059601196214007>
- Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639001600208>
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010). A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life. *Group & Organization Management*, 35(2), 177–212. <https://doi.org/10.1177/1059601109360391>
- Grosser, T., Kidwell, V., & Labianca, G. (Joe). (2012). *Hearing It Through the Grapevine: Positive and Negative Workplace Gossip* (SSRN Scholarly Paper 2573239). <https://papers.ssrn.com/abstract=2573239>
- Harper, P. J. (2015). Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): Antecedents and outcomes. *Journal of Management and Marketing Research*, 18, 16. <https://www.aabri.com/manuscripts/142119.pdf>
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewé, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438–456. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00048-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00048-9)

Houmanfar, R., & Johnson, R. (2004). Organizational Implications of Gossip and Rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(2-3), 117-138.

https://doi.org/10.1300/J075v23n02_07

Khan, A., & Chaudhary, R. (2022). Perceived organizational politics and workplace gossip: The moderating role of compassion. *International Journal of Conflict Management*, 34(2), 392-416. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-07-2022-0121>

Khan, F., Bashir, S., Talib, M. N. A., & Khan, K. U. (2023). The impact of psychological ownership of knowledge on knowledge hiding behaviour: A bibliographic analysis. *Current Psychology*, 42(34), 30187-30209. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04033-7>

Kim, A., Moon, J., & Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: A social exchange perspective. *Journal of Business Research*, 97, 30-42. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.038>

Kong, M. (2018). Effect of Perceived Negative Workplace Gossip on Employees' Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01112>

Koole, S. L., Schlinkert, C., Maldei, T., & Baumann, N. (2019). Becoming who you are: An integrative review of self-determination theory and personality systems interactions theory. *Journal of Personality*, 87(1), 15-36. <https://doi.org/10.1111/jopy.12380>

Koulouris, A., Vraimaki, E., & Koloniari, M. (2021). COVID-19 and library social media use. *Reference Services Review*, 49(1), 19-38. <https://doi.org/10.1108/RSR-06-2020-0044>

Kumar, P., & Ghadially, R. (1989). Organizational Politics and Its Effects on Members of Organizations. *Human Relations*, 42(4), 305-314. <https://doi.org/10.1177/001872678904200402>

Kuo, C.-C., Chang, K., Kuo, T.-K., & Cheng, S. (2020). Workplace gossip and employee cynicism: The moderating role of dispositional envy. *Chinese Journal of Psychology*, 62(4), 537-552.

Kuo, C.-C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C.-Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985329>

Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the Word: Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428-438. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3312928>

- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. Springer Science & Business Media.
- Liu, N.-T., & Ding, C. G. (2012). General ethical judgments, perceived organizational support, interactional justice, and workplace deviance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2712–2735.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610945>
- Martinescu, E., Jansen, W., & Beersma, B. (2021). Negative Gossip Decreases Targets' Organizational Citizenship Behavior by Decreasing Social Inclusion. A Multi-Method Approach. *Group & Organization Management*, 46(3), 463–497.
<https://doi.org/10.1177/1059601120986876>
- Mintzberg, H. (1984). *Power in and around organizations*. SAGE Publications.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M. B. L., & Darr, W. (2016). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 14–33. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.005>
- Nguyen, T.-M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *Journal of Business Research*, 139, 161–172.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.026>
- Olorunsola, R. (2014). Gossip and Library Management: An Examination of the Perceptions of Library Managers. Στο *Advances in Librarianship* (τ. 38, σσ. 245–267). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0065-283020140000038009>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. <https://psycnet.apa.org/record/1988-97376-000>
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398–415. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2012-0380>
- Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry, S. J. (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 58–77.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02007.x>
- Peters, K., Jetten, J., Radova, D., & Austin, K. (2017). Gossiping About Deviance: Evidence That Deviance Spurs the Gossip That Builds Bonds. *Psychological Science*.
<https://doi.org/10.1177/0956797617716918>
- Pfeffer, J. (1982). Power in Organizations. *American Journal of Sociology*, 88(3), 4.

- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *The Academy of Management Review*, *26*(2), 298–310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *The Academy of Management Review*, *16*(1), 121–144. <https://doi.org/10.2307/258609>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, *29*(4), 1841–1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Robbins, M. L., & Karan, A. (2020). Who Gossips and How in Everyday Life? *Social Psychological and Personality Science*, *11*(2), 185–195. <https://doi.org/10.1177/1948550619837000>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, *38*(2), 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Smith, C., Organ, D., & Near, J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature & antecedents. *Journal of Applied Psychology*, *68*, 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, *44*(2), 311–334. <https://doi.org/10.1002/job.2653>
- Tebbutt, M., & Marchington, M. (1997). 'Look Before You Speak': Gossip and the Insecure Workplace'. *Work, Employment and Society*, *11*(4), 713–735. <https://doi.org/10.1177/0950017097114006>
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, *29*(2), 187–206. <https://doi.org/10.1177/014920630302900204>
- Wax, A., Rodriguez, W. A., & Asencio, R. (2022). Spilling tea at the water cooler: A meta-analysis of the literature on workplace gossip. *Organizational Psychology Review*, *12*(4), 453–506. <https://doi.org/10.1177/20413866221112383>
- Wilkerson, J. (2002). *Organizational Cynicism and Its Impact on Human Resources Management* (σσ. 532–546).

- Wu, C.-M., Chen, T.-J., & Wang, Y.-C. (2023). Formation of hotel employees' service innovation performance: Mechanism of thriving at work and change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *54*, 178–187. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.015>
- Wu, J., Balliet, D., & Van Lange, P. A. M. (2016). Gossip Versus Punishment: The Efficiency of Reputation to Promote and Maintain Cooperation. *Scientific Reports*, *6*(1), Article 1. <https://doi.org/10.1038/srep23919>
- Wu, L.-Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F. T., & Zhang, H. (2018). Perceptions of Negative Workplace Gossip: A Self-Consistency Theory Framework. *Journal of Management*, *44*(5), 1873–1898. <https://doi.org/10.1177/0149206316632057>
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L.-Z., & Ma, J. (2018). The Effect of Workplace Negative Gossip on Employee Proactive Behavior in China: The Moderating Role of Traditionality. *Journal of Business Ethics*, *148*(4), 801–815. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-3006-5>
- Xie, J., Yan, M., Liang, Y., & Huang, Q. (2022). Why and When Negative Workplace Gossip Inhibits Organizational Citizenship Behavior. *Management Communication Quarterly*, *36*(4), 710–735. <https://doi.org/10.1177/08933189221095602>
- Yao, Z., Luo, J., & Zhang, X. (2020). Gossip is a fearful thing: The impact of negative workplace gossip on knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, *24*(7), 1755–1775. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0264>
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, *82*, 159–168. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.020>
- Young, L. D. (2012). How to Promote Innovative Behavior at Work? The Role of Justice and Support Within Organizations. *The Journal of Creative Behavior*, *46*(3), 220–243. <https://doi.org/10.1002/jocb.15>

Το κουτσομπολιό και ο αντίκτυπός του στο εργασιακό περιβάλλον των βιβλιοθηκών

Καλείστε να συμμετάσχετε σε έρευνα με τίτλο «Το κουτσομπολιό και ο αντίκτυπός του στο εργασιακό περιβάλλον των βιβλιοθηκών» στο πλαίσιο εκπόνησης της πτυχιακής εργασίας της φοιτήτριας Μαρίας Μανώλη με Επιστημονικά Υπεύθυνη την Ευτυχία Βραϊμάκη, επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος Αρχειονομίας, Βιβλιοθηκονομίας και Συστημάτων Πληροφόρησης της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Η έρευνα έχει εγκριθεί από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (Αρ. Πρωτοκόλλου 29359/08-04-2024).

Σκοπός της παρούσας επιστημονικής έρευνας είναι να μελετηθεί η συμπεριφορά κοινωνικής κριτικής στον χώρο εργασίας (workplace gossip) και η επίδρασή της σε εργασιακές συμπεριφορές. Η έρευνα απευθύνεται σε εργαζόμενους/ες σε διάφορες θέσεις εργασίας σε βιβλιοθήκες στην Ελλάδα και για τον λόγο λαμβάνετε την παρούσα πρόσκληση συμμετοχής.

Κατά τη συμμετοχή σας στην έρευνα θα σας ζητηθεί να απαντήσετε σε μια σειρά ερωτήσεων που αφορούν εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με το αντικείμενο της έρευνας. Ενδεχομένως να αισθανθείτε λίγο δυσάρεστα διαβάζοντας κάποιες από τις ερωτήσεις αυτές.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι απολύτως εθελοντική. Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετάσχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγεται κάποιον κίνδυνο ή οικονομική επιβάρυνση για εσάς. Επίσης, δεν προβλέπεται κάποια αμοιβή για τη συμμετοχή σας ή άλλο συγκεκριμένο όφελος για εσάς. Το όφελος στο οποίο στοχεύουμε είναι η απόκτηση περαιτέρω γνώσης για το αντικείμενο της παρούσας έρευνας, ώστε να παρέχουμε προτάσεις για την αποτελεσματικότερη διοίκηση των βιβλιοθηκών.

Η παρούσα έρευνα είναι ανώνυμη και δεν είναι δυνατόν να ταυτοποιηθεί ο/η ερωτώμενος/η, ούτε μέσω των απαντήσεών του/ης, ούτε με κάποιον άλλον τρόπο, καθώς δεν συλλέγεται η διεύθυνση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ούτε η διεύθυνση IP.

Στη βάση των δεδομένων των συμμετεχόντων έχουν αποκλειστική πρόσβαση μόνο τα μέλη της ερευνητικής ομάδας και προστατεύονται από κωδικό πρόσβασης. Τα συλλεχθέντα δεδομένα θα διατηρηθούν για 2 χρόνια. Ανώνυμα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν για τη συγγραφή της πτυχιακής εργασίας και λοιπών επιστημονικών δημοσιεύσεων.

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ethics@uniwa.gr). Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών σας δεδομένων μπορείτε να απευθυνθείτε και στον Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, κ. Δημήτριο Μπλέτσα (d.mpletsas@uniwa.gr). Σε περίπτωση μη επίλυσης του προβλήματός σας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο που βρίσκεται στην ιστοσελίδα αυτής (complaints@dpa.gr).

Για περαιτέρω πληροφορίες, διευκρινίσεις ή παράπονα σχετικά με την έρευνα, παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μας: Η φοιτήτρια Μαρία Μανώλη (email: ajls19668059@uniwa.gr)
Η επιβλέπουσα καθηγήτρια, Ευτυχία Βραϊμάκη (email: evraim@uniwa.gr)

* Απαιτείται

Δήλωση συγκατάθεσης *

Επιλέξτε 3 επιλογές.

- Δηλώνω ότι έχω ενημερωθεί πλήρως για τους όρους συμμετοχής μου στην έρευνα και την επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων.
- Παρέχω τη ρητή συγκατάθεσή μου για την συμμετοχή μου στην έρευνα και την επεξεργασία των ως άνω αναφερόμενων προσωπικών μου δεδομένων.
- Έχω ενημερωθεί ότι μπορώ να ανακαλέσω την συγκατάθεσή μου οποιαδήποτε στιγμή.

Δημογραφικά

Φύλο *

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Μη δυαδικό άτομο
- Άλλο
- Δεν απαντώ

Ηλικία *

Εισαγάγετε έναν αριθμό μεγαλύτερο από ή ίσο με 18

Επίπεδο Εκπαίδευσης *

- Απολυτήριο Λυκείου
- Μεταλυκειακή Εκπαίδευση
- Πτυχίο Πανεπιστημίου/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης
- Διδακτορικό Δίπλωμα

Ειδικότητα *

- Βιβλιοθηκονόμος
- Αρχειονόμος
- Πληροφορικός
- Διοικητικός Υπάλληλος
- Άλλο:

Ιδιότητα/θέση στη βιβλιοθήκη *

- Διευθυντής/τρια
- Προϊστάμενος/νη
- Υπάλληλος
- Ειδικευόμενος-η/intern

Έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα βιβλιοθήκη *

Η τιμή πρέπει να είναι αριθμός

Έτη προϋπηρεσίας σε οργανισμούς πληροφόρησης γενικά *

Η τιμή πρέπει να είναι αριθμός

Είδος βιβλιοθήκης *

- Ακαδημαϊκή
- Δημόσια/Δημοτική
- Ειδική (π.χ. ερευνητική, ιατρική, κυβερνητική)
- Εθνική
- Σχολική

Αριθμός εργαζόμενων βιβλιοθήκης *

Εισαγάγετε έναν αριθμό μεγαλύτερο από ή ίσο με 1

Έχετε συζητήσει/ σχολιάσει με άλλα άτομα στον χώρο εργασίας για άλλον/άλλη συνάδελφο αναφορικά με... *

	1	2	3	4	5
την άριστη εργασιακή του/ της απόδοση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
το πόσο επιμελής και αφοσιωμένος/η είναι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
το πόσο αξιόπιστος/η και έμπειρος/η είναι στη δουλειά του/ της	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τις καλές του/ ης διαπροσωπικές δεξιότητες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
το επαγγελματικό του/της ήθος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
την κακή του/ της εργασιακή απόδοση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
την απροσεξία και την έλλειψη εργασιακής δέσμευσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
την απειρία και την ανεπάρκεια γνώσεων του/ της	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τις κακές διαπροσωπικές του/τις δεξιότητες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
την απουσία εργασιακής ηθικής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
πρόσφατα θλιβερά γεγονότα της ζωής του/της, όπως ασθένεια ή ατύχημα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
πρόσφατα χαρούμενα γεγονότα της ζωής του/της, όπως η αγορά σπιτιού ή αυτοκινήτου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
μια φιλική ή ερωτική σχέση του/της	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ψέματα ή προδοσία προς τον/την σύντροφο του/ της	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
την κακή σχέση του με τα παιδιά του/της	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
την καλή σχέση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

του/της με τα
παιδιά του/της

το διαζύγιο,
τον χωρισμό ή
τα προβλήματα
στον γάμο του/
της

τον αρραβώνα
ή τον γάμο
του/της

την άριστη
σχέση με την
οικογένειά του/
της

την κακή σχέση
με την
οικογένειά του/
της

Κατά κανόνα, όταν οι συνάδελφοί μου μου ζητούν πληροφορίες για θέματα δουλειάς... *

	1	2	3	4	5
συμφωνώ να τους βοηθήσω, αλλά στην πραγματικότητα δεν έχω πρόθεση να το κάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
συμφωνώ να τους βοηθήσω, αλλά αντ' αυτού τους δίνω πληροφορίες διαφορετικές από αυτές που θέλουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τους λέω ότι θα τους βοηθήσω αργότερα αλλά καθυστερώ όσο το δυνατόν περισσότερο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τους προσφέρω κάποιες άλλες πληροφορίες, αντί για αυτές που πραγματικά θέλουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
προσποιούμαι ότι δεν γνωρίζω την πληροφορία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τους λέω ότι δεν ξέρω, παρόλο που ξέρω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
προσποιούμαι ότι δεν ξέρω για τι μιλούν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τους λέω ότι δεν είμαι πολύ καλά ενημερωμένος/η για το θέμα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
εξηγώ ότι θέλω να τους το πω, αλλά δεν πρόκειται να το κάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
εξηγώ ότι οι πληροφορίες είναι εμπιστευτικές και διαθέσιμες μόνο σε άτομα που εργάζονται σε ένα συγκεκριμένο έργο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τους λέω ότι ο προϊστάμενός/η μου δεν θα άφηνε κανέναν να μοιραστεί αυτή τη γνώση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
λέω ότι δεν θα απαντήσω στις ερωτήσεις τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Στον χώρο εργασίας μου πολλοί/ές συνάδελφοι... *

	1	2	3	4	5
επιδίδονται σε συμπεριφορές που εξυπηρετούν πρωτίστως τα δικά τους συμφέροντα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
κάνουν ό,τι είναι καλύτερο για τους ίδιους, όχι αυτό που είναι καλύτερο για τον οργανισμό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ξοδεύουν πάρα πολύ χρόνο "καλοπιάνοντάς" εκείνους που μπορούν να τους βοηθήσουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δουλεύουν παρασκηνιακά για να εξασφαλίσουν ένα κομμάτι της πίτας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
προσπαθούν με κόλπα να εξασφαλίσουν την ένταξή τους σε ομάδες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
επιδίδονται σε πισώπλατα μαχαιρώματα για να "το παίξουν καλοί" σε κάποιους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Στη βιβλιοθήκη μας... *

	1	2	3	4	5
οι εργαζόμενοι θα έκαναν καλύτερη δουλειά εάν η ανώτατη διοίκηση δεν ανακατευόταν τόσο πολύ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
οι εργαζόμενοι σπάνια ανταμοίβονται για την καλή δουλειά που κάνουν, επομένως δεν υπάρχει λόγος να εργάζονται πολύ σκληρά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η ανάθεση μιας ενδιαφέρουσας και σημαντικής εργασίας εξαρτάται από τις διασυνδέσεις που έχει κανείς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
αν κάνεις κάποιο λάθος, η διοίκηση θα σε προστατεύσει και θα σου δώσει μια δεύτερη ευκαιρία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
οι εργαζόμενοι έχουν κάθε δικαίωμα να είναι αναστατωμένοι και πικραμένοι για τον τρόπο που αντιμετωπίζονται	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Στη βιβλιοθήκη που εργάζομαι *

	1	2	3	4	5
μέχρι τώρα έχουν τηρηθεί όλες οι υποσχέσεις που μου έγιναν όταν ξεκίνησα να δουλεύω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
αισθάνομαι ότι έχουν εκπληρωθεί οι υποσχέσεις που μου έγιναν όταν πρωτοήρθα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
μέχρι τώρα έχουν εκπληρωθεί οι υποσχέσεις που μου δόθηκαν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δεν έχω λάβει αυτά που μου υποσχέθηκαν σε αντάλλαγμα για τη συνεισφορά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
έχουν αθετήσει πολλές από τις υποσχέσεις που μου δόθηκαν παρότι εγώ τήρησα από μεριάς μου όσα είχαμε συμφωνήσει	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Όταν δεν είμαι στη δουλειά... *

	1	2	3	4	5
φοβάμαι ότι θα χάσω τις ευκαιρίες δικτύωσης που θα έχουν οι συναδέλφοί μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
σκέφτομαι συνεχώς ότι μπορεί να χάσω ευκαιρίες να κάνω νέες επαγγελματικές επαφές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
σκέφτομαι συνεχώς ότι μπορεί να χάσω ευκαιρίες να ενισχύσω τις επαγγελματικές μου επαφές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
φοβάμαι ότι οι συνάδελφοί μου θα κάνουν επαγγελματικές επαφές που εγώ δεν θα κάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ανησυχώ ότι θα χάσω μια ευκαιρία να κάνω σημαντικές επαγγελματικές συναντήσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
φοβάμαι ότι θα χάσω πολύτιμες πληροφορίες που σχετίζονται με τη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
φοβάμαι ότι θα χάσω σημαντικές πληροφορίες που είναι σχετικές με τη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
φοβάμαι ότι θα χάσω σημαντικές ενημερώσεις που αφορούν τη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
φοβάμαι ότι δεν θα ξέρω τι συμβαίνει στη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
φοβάμαι ότι θα χάσω σημαντικά νέα που σχετίζονται με τη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ανησυχώ ότι θα χάσω μια ευκαιρία να προχωρήσω στην καριέρα μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

φοβάμαι ότι οι
συνάδελφοί
μου θα έχουν
ευκαιρίες στην
καριέρα που
εγώ δεν θα έχω

φοβάμαι ότι με
κρίνουν που
απουσιάζω

φοβάμαι ότι οι
συνάδελφοί
μου
διασκεδάζουν
χωρίς εμένα

ανησυχώ ότι
χάνω ευκαιρίες
να συνδεθώ
συναισθηματικ
ά με τους
συναδέλφους
μου

φοβάμαι ότι
χάνω
πολύτιμες
επαγγελματικές
ευκαιρίες

*

	1	2	3	4	5
Μερικές φορές, κάνω εκτεταμέ να και μη προβλεπόμενα διαλείμματα στην εργασία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τηρώ ευλαβικά ανεπίσημους κανόνες της βιβλιοθήκης που δημιουργήθηκαν για να διατηρήσουν την τάξη/πειθαρχία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Πάντα, ενημερώνω εκ των προτέρων, όταν δεν μπορώ να προσέλθω στην εργασία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μερικές φορές, ξοδεύω πολύ χρόνο σε προσωπικές τηλεφωνικές συνομιλίες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Το ποσοστό παρουσίας/προσέλευσης που επιτυγχάνω στην εργασία μου υπερβαίνει το συνηθισμένο μέσο όρο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μερικές φορές, παραπονιέμαι για ασήμαντα ή δευτερεύοντα πράγματα στην εργασία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γενικά, βοηθώ τους/ις συναδέλφους μου που απουσιάζουν από την εργασία τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δείχνω προσωπικό ενδιαφέρον για την ευημερία των συναδέλφων μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γενικά, βοηθώ τους/ις συναδέλφους μου που έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κάνω ότι καλύτερο μπορώ για να βοηθήσω τους/ις νέους συναδέλφους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γενικά, αφιερώνω χρόνο να ακούσω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

προβλήματα
και ανησυχίες
των
συναδέλφων
μου

σημειώστε τον βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς *

1= Διαφωνώ, 2= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 3= Συμφωνώ, 4= Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
Σε γενικές γραμμές, τυχάνω δίκαιης μεταχείρισης στη βιβλιοθήκη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γενικά, μπορώ να είμαι σίγουρος/η ότι αντιμετωπίζονται με δίκαιο τρόπο σε αυτή τη βιβλιοθήκη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κατά κανόνα, με αντιμετωπίζουν με δίκαιο τρόπο σε αυτή τη βιβλιοθήκη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συνήθως, τα πράγματα σε αυτή τη βιβλιοθήκη γίνονται με γνώμονα τη δικαιοσύνη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κατά κανόνα, η βιβλιοθήκη αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους της με δίκαιο τρόπο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι περισσότεροι από τους εργαζομένους σε αυτή τη βιβλιοθήκη θα έλεγαν ότι τυχάνουν δίκαιης αντιμετώπισης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Αυτό το περιεχόμενο δεν δημιουργήθηκε και δεν προσυπογράφεται από τη Microsoft. Τα δεδομένα που υποβάλλετε θα αποσταλούν στον κάτοχο της φόρμας.

Παράρτημα ΙΙ: Έγκριση από την ΕΗΔΕ

ΠΑ.Δ.Α. - ΑΡ.ΠΡΩΤ: 35041 - 24/04/2024 Αιγάλεω



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥΠΟΛΗ ΑΛΕΞΟΥΣ ΑΙΓΑΛΕΩ

Ταχ. Δ/ση: Αγ. Σπυρίδωνος, Αιγάλεω ΤΚ 12243

Τηλέφωνο: 2105387294

e-mail: ethics@uniwa.gr

Πληροφορίες: Ευαγγελία Καπουτσή

Αιγάλεω: 24/04/2024

ΘΕΜΑ: Απάντηση σε αίτησή σας

ΠΡΟΣ : κ. Βραϊμάκη Ευτυχία

ΚΟΙΝ: κ. Μανώλη Μαρία

Έγκριση της πρότασης

Σας γνωρίζουμε ότι η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.), στην 12η/12-04-2024 συνεδρίασή της, μέσω τηλεδιάσκεψης, εξέτασε το περιεχόμενο του ερευνητικού πρωτοκόλλου με τίτλο «**Το κουτσομπολιό και ο αντίκτυπός του στο εργασιακό περιβάλλον των βιβλιοθηκών**», με αριθμό πρωτοκόλλου 29359/08-04-2024 και Επιστημονικά Υπεύθυνη την κ. Βραϊμάκη Ευτυχία.

Λαμβάνοντας υπόψη:

1. Το έντυπο υποβολής της αίτησης
2. Το ερευνητικό πρωτόκολλο
3. Το έντυπο συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα
4. Όλα τα συμπληρωματικά στοιχεία και έγγραφα που ζητήθηκαν

Η Επιτροπή έκρινε ότι δεν αντιβαίνει στην κείμενη νομοθεσία και συνάδει με γενικά παραδεδεγμένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας και ερευνητικής ακεραιότητας ως προς το περιεχόμενο και τον τρόπο διεξαγωγής του ερευνητικού έργου.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση που προκύψει οποιαδήποτε τροποποίηση στο πρωτόκολλο της μελέτης θα πρέπει να επανυποβληθεί στην ΕΗΔΕ για επικαιροποίηση της έγκρισης.

Η Πρόεδρος

Stamatia Gkarani Digitally signed by
Stamatia Gkarani
Date: 2024.04.24
09:39:24 +03'00'

Τ. Γκαράνη-Παπαδάτου

Παράρτημα III. Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
	Σε γενικές γραμμές, τυγχάνω δίκαιης μεταχείρισης στη βιβλιοθήκη	4.4%	13	7.0%	21	23.8%	71	45.3%	135	19.5%		
Γενικά, μπορώ να είμαι σίγουρος/η ότι αντιμετωπίζομαι με δίκαιο τρόπο σε αυτή τη βιβλιοθήκη	5.0%	15	7.4%	22	25.2%	75	43.3%	129	19.1%	57	4.00	1
Κατά κανόνα, με αντιμετωπίζουν με δίκαιο τρόπο σε αυτή τη βιβλιοθήκη	4.7%	14	7.0%	21	25.2%	75	45.0%	134	18.1%	54	4.00	1
Συνήθως, τα πράγματα σε αυτή τη βιβλιοθήκη γίνονται με γνώμονα τη δικαιοσύνη	9.1%	27	11.7%	35	32.2%	96	30.5%	91	16.4%	49	3.00	1
Κατά κανόνα, η βιβλιοθήκη αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους της με δίκαιο τρόπο	9.1%	27	13.1%	39	27.9%	83	34.6%	103	15.4%	46	3.50	1
Οι περισσότεροι από τους εργαζομένους σε αυτή τη βιβλιοθήκη θα έλεγαν ότι τυγχάνουν δίκαιης αντιμετώπισης	7.7%	23	10.7%	32	31.2%	93	35.9%	107	14.4%	43	4.00	1

Πίνακας 5. Περιγραφικά στατιστικά για την οργανωσιακή δικαιοσύνη

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
Οι εργαζόμενοι θα έκαναν καλύτερη δουλειά εάν η ανώτατη διοίκηση δεν ανακατευόταν τόσο πολύ	27.2%	81	22.8%	68	28.2%	84	12.1%	36	9.7%	29	2.50	2
Οι εργαζόμενοι σπάνια ανταμείβονται για την καλή δουλειά που κάνουν, επομένως δεν υπάρχει λόγος να εργάζονται πολύ σκληρά	22.1%	66	24.2%	72	25.2%	75	18.5%	55	10.1%	30	3.00	2
Η ανάθεση μιας ενδιαφέρουσας και σημαντικής εργασίας εξαρτάται από τις διασυνδέσεις που έχει κανείς	23.8%	71	22.8%	68	27.5%	82	17.1%	51	8.7%	26	3.00	2
Αν κάνεις κάποιο λάθος, η διοίκηση θα σε προστατεύσει και θα σου δώσει μια δεύτερη ευκαιρία	6.7%	20	8.4%	25	40.6%	121	31.2%	93	13.1%	39	3.00	1
Οι εργαζόμενοι σε αυτό το τμήμα έχουν κάθε δικαίωμα να είναι αναστατωμένοι και πικραμένοι για τον τρόπο που αντιμετωπίζονται	16.1%	48	14.4%	43	31.9%	95	23.5%	70	14.1%	42	3.00	2

Πίνακας 6. Περιγραφικά στατιστικά για τον κυνισμό

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
Φοβάμαι ότι θα χάσω τις ευκαιρίες δικτύωσης που θα έχουν οι συνάδελφοί μου	52.0%	155	26.2%	78	14.8%	44	6.4%	19	0.7%	2	1.00	1
Σκέφτομαι συνεχώς ότι μπορεί να χάσω ευκαιρίες να κάνω νέες επαγγελματικές επαφές	50.3%	150	28.5%	85	15.1%	45	5.0%	15	1.0%	3	1.00	1
Σκέφτομαι συνεχώς ότι μπορεί να χάσω ευκαιρίες να ενισχύσω τις επαγγελματικές μου επαφές	51.3%	153	27.9%	83	14.8%	44	5.0%	15	1.0%	3	1.00	1
Φοβάμαι ότι οι συνάδελφοί μου θα κάνουν επαγγελματικές επαφές που εγώ δεν θα κάνω	49.7%	148	25.5%	76	18.1%	54	5.4%	16	1.3%	4	2.00	1
Ανησυχώ ότι θα χάσω μια ευκαιρία να κάνω σημαντικές επαγγελματικές συναντήσεις	48.7%	145	28.5%	85	14.8%	44	7.0%	21	1.0%	3	2.00	1
Φοβάμαι ότι θα χάσω πολύτιμες πληροφορίες που σχετίζονται με τη δουλειά μου	39.6%	118	25.2%	75	18.1%	54	15.8%	47	1.3%	4	2.00	2
Φοβάμαι ότι θα χάσω σημαντικές πληροφορίες που είναι σχετικές με τη δουλειά μου	39.6%	118	24.5%	73	19.1%	57	15.8%	47	1.0%	3	2.00	2
Φοβάμαι ότι θα χάσω σημαντικές ενημερώσεις	34.9%	104	28.2%	84	18.8%	56	16.1%	48	2.0%	6	2.00	2

που αφορούν τη δουλειά μου

Φοβάμαι ότι δεν θα ξέρω τι συμβαίνει στη δουλειά μου

43.6% 130 26.2% 78 16.1% 48 12.4% 37 1.7% 5 2.00 2

Φοβάμαι ότι θα χάσω σημαντικά νέα που σχετίζονται με τη δουλειά μου

38.6% 115 27.9% 83 17.4% 52 14.8% 44 1.3% 4 2.00 1

Πίνακας 7. Περιγραφικά στατιστικά για τον φόβο απώλειας σημαντικών γεγονότων και ευκαιριών

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
Επιδίδονται σε συμπεριφορές που εξυπηρετούν πρωτίστως τα δικά τους συμφέροντα	9.7%	29	16.4%	49	24.5%	73	31.5%	94	17.8%	53	3.00	2
Κάνουν ό,τι είναι καλύτερο για τους ίδιους. όχι αυτό που είναι καλύτερο για τον οργανισμό	11.7%	35	18.5%	55	26.8%	80	25.8%	77	17.1%	51	3.00	2
Ξοδεύουν πάρα πολύ χρόνο "καλοπιάνοντας" εκείνους που μπορούν να τους βοηθήσουν	16.8%	50	15.8%	47	29.2%	87	21.5%	64	16.8%	50	3.00	2
Δουλεύουν παρασκηνιακά για να εξασφαλίσουν ένα κομμάτι της πίτας	18.1%	54	18.5%	55	24.5%	73	22.1%	66	16.8%	50	3.00	2
Προσπαθούν με κόλπα να εξασφαλίσουν την ένταξή τους σε ομάδες	21.8%	65	18.8%	56	27.5%	82	18.1%	54	13.8%	41	3.00	2
Επιδίδονται σε πισώπλατα μαχαιρώματα για να "το παίξουν καλοί" σε κάποιους	25.2%	75	15.1%	45	22.8%	68	19.8%	59	17.1%	51	3.00	3

Πίνακας 8. Περιγραφικά στατιστικά για την πολιτική στον χώρο εργασίας

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
Γενικά, βοηθώ τους/ις συναδέλφους μου που απουσίαζαν από την εργασία τους	1.7%	5	2.7%	8	8.7%	26	47.7%	142	39.3%	117	4.00	1
Δείχνω προσωπικό ενδιαφέρον για την ευημερία των συναδέλφων μου	1.3%	4	3.7%	11	17.4%	52	50.3%	150	27.2%	81	4.00	1
Γενικά, βοηθώ τους/ις συναδέλφους μου που έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας	1.3%	4	2.3%	7	14.1%	42	49.7%	148	32.6%	97	4.00	1
Κάνω ότι καλύτερο μπορώ για να βοηθήσω τους/ις νέους συναδέλφους	1.3%	4	1.3%	4	5.0%	15	44.6%	133	47.7%	142	4.00	1
Γενικά, αφιερώνω χρόνο να ακούσω προβλήματα και ανησυχίες των συναδέλφων μου	1.3%	4	3.0%	9	13.8%	41	52.3%	156	29.5%	88	4.00	1
Μεταφέρω πληροφορίες που σχετίζονται με εργασιακά θέματα στους/ις συναδέλφους μου	8.1%	24	4.7%	14	16.1%	48	47.0%	140	24.2%	72	4.00	1

Πίνακας 9. Περιγραφικά στατιστικά για την φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά, προς τα άτομα

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
	Συμφωνώ να τους βοηθήσω, αλλά στην πραγματικότητα δεν έχω πρόθεση να το κάνω	68.8%	205	17.4%	52	5.4%	16	2.7%	8	5.7%		
Συμφωνώ να τους βοηθήσω, αλλά αντ' αυτού τους δίνω πληροφορίες διαφορετικές από αυτές που θέλουν	90,6%	270	6,0%	18	1,7%	5	0,3%	1	1,3%	4	1,00	0
Τους λέω ότι θα τους βοηθήσω αργότερα αλλά καθυστερώ όσο το δυνατόν περισσότερο	87.6%	261	9.7%	29	1.0%	3	0.7%	2	1.0%	3	1.00	0
Τους προσφέρω κάποιες άλλες πληροφορίες, αντί για αυτές που πραγματικά θέλουν	91.9%	274	6.4%	19	1.0%	3			0.7%	2	1.00	0
Προσποιούμαι ότι δεν γνωρίζω την πληροφορία	88.3%	263	9.1%	27	1.3%	4	0.3%	1	1.0%	3	1.00	0
Τους λέω ότι δεν ξέρω, παρόλο που ξέρω	89.6%	267	7.0%	21	2.0%	6	0.3%	1	1.0%	3	1.00	0
Προσποιούμαι ότι δεν ξέρω για τι μιλούν	89.9%	268	7.4%	22	1.3%	4	0.3%	1	1.0%	3	1.00	0
Τους λέω ότι δεν είμαι πολύ καλά ενημερωμένος/η για το θέμα	63.8%	190	24.8%	74	9.4%	28	1.0%	3	1.0%	3	1.00	1
Εξηγώ ότι θέλω να τους το πω, αλλά δεν πρόκειται να το κάνω	89.9%	268	6.4%	19	1.7%	5	1.0%	3	1.0%	3	1.00	0

Εξηγώ ότι οι πληροφορίες είναι εμπιστευτικές και διαθέσιμες μόνο σε άτομα που εργάζονται σε ένα συγκεκριμένο έργο	70.1%	209	17.4%	52	7.0%	21	3.4%	10	2.0%	6	1.00	1
Τους λέω ότι ο προϊστάμενός/η μου δεν θα άφηγε κανέναν να μοιραστεί αυτή τη γνώση	85.2%	254	9.1%	27	3.7%	11	0.7%	2	1.3%	4	1.00	0
Λέω ότι δεν θα απαντήσω στις ερωτήσεις τους	86.9%	259	7.4%	22	3.0%	9	1.0%	3	1.7%	5	1.00	0

Πίνακας 10. Περιγραφικά στατιστικά για την απόκρυψη γνώσης